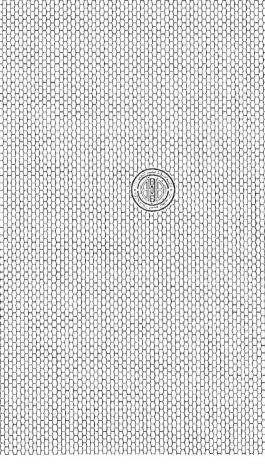


# نظريات الإرشاد والنمو المهني











نظريات الإرشاد والنمو المهني

#### 371.42

نظريات الإرشاد والنمو المهني أ.د. سهام درويش أبو عيطة عمان – دار الفكر ناضرون وموزعون 2015 ر.أ.،3094/6/2014 الواصفات:الارضاد الهني // التعلم

\* أعدت دائرة المكتبة الوطنية بيانات الفهرسة والتصنيف الأولية

\* بتعمل المؤلف كامل الساوياتية التأنونية عن محتوى مصنفه ولا يهير هذا المصاب عن رأي دائرة الكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى،

الطبعة الأولى، 1436 -2015

حقوق الطبع محفوظة

والمالية المالية

تائيزون وانوزفوت Tikez com

الملكة الأردنية الهاشمية - عمَّان

المدحه الاردالية الهاشمية عمال

ساحة الجامع الحسيني - سوق البتراء - عمارة الحجيري هاتف: 4621938 6 4621938 فاكس: 4624761 6 4621938

> ص.ب: 183520 عمان 11118 الأردن بريد الكتروني: info@daralfiker.com بريد الميمات: sales@daralfiker.com

All rights reserved. No part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means without prior permission in writing of the publisher.

جميع الحقوق محفوظة. لا يسمع بإعادة إصدار هذا الكتاب أو أيّ جزء منه، أو تخزينه شي نطاق استعادة الملومات، أو نقله بأيّ شكل من الأشكال، دون إذن مسبق من الناشر.

ISBN: 978-9957-92-101-9

# نظريات الإرشاد والنمو المهني

أ.د سهام درويش أبو عيطة

الطبعة الأولى 1436-2015





## الفهـــرس

8	تقديم
11	الباب الأول: مفهوم النظرية
12	الفصل الأول: مفهوم النظرية
27	الباب الثاني: النظريات المعرفية والإرشاد المهني
28	الفصل الثاني: نظرية السمة والعامل
40	الفصل الثالث: نظرية الأنماط لجون هولاند
46	الفصل الرابع: نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر
57	الباب الثالث: النظريات التحليلية والإرشاد المهني
58	الفصل الخامس: نظرية أنماط الشخصية ليونغ وماير بريجر
87	الفصل السادس: نظرية التأثير الوالدي
90	الفصل السابع: نظرية الثعلق جون بولبي
95	الباب الرابع: نظريات النمو المهني
100	الفصل الثامن: متغيرات مدى الحياة في النمو المهني
118	الفصل التاسع: النمو المهني في الطفولة
133	الفصل العاشر: النمو المهني في المراهقة والرشد المبكر
156	الفصيل الحادي عشر: النمو المهني في الرشد المتأخر
185	الفصل الثاني عشر: المشكلات والأزمات المهنية لدى الراشدين
202	الباب الخامس: نظريات التعلم الاجتماعي المعرفي والإرشاد المهني
204	الفصل الثالث عشر: النظرية المعرفية والتعلم الإجتماعي

لفصل الرابع عشر: نظرية معالجة المعلومات المعرفية	221
لباب السادس: نظريات التخاذ القرار في الإرشاد المهني	228
لفصل الخامس عشر: نظرية تايدمان في عملية اتخاذ القرار	230
لفصل السادس عشر: نظرية اتخاذ القرار الروحية	234
لفصل السابع عشر: نظرية اتخاذ القرار عند جيلات	239
لباب السابع: نظريات ما بعد الحداثة في الإرشاد المهني	248
لفصل الثامن عشر: نظرية النظم في الإرشاد المهني	250
فصل التاسع عشر: النظرية البنائية في الإرشاد المهني	272
غصل العشرون: النظرية القصصية	278
هصل الحادي والعشرون: نظرية التكيف المهني	284
لراجع العربية	302
لراجع الأجنبية	304

ل	g	لجدا	ست ا	فهر

7	0	الفصل الخامس: نظرية أنماط الشخصية
		الجداول
7	0	جدول رقم (1)
7	2	(2)
10	2 5	الفصل السابع: نظرية التعلق لبولبي الجدول
25	6	الفصل التاسع عشر: نظرية النظم جدول 6

# فهرست الأشكال

40	الفصل الثالث: نظرية جون هولاند، الشكلان (1) و(2)
94	الفصل السادس: نظرية التأثير الوالدي، الشكل (3)
107-104	الفصل السابع: نظرية التعلق لجون بولبي، الشكلان (4) و (5)
-113-112	الفصل الثامن: متفيرات مدى الحياة في النمو المهني، الأشكال (6) و(7) و(8)
116-115	(9)
119	الفصل التاسع: النمو المهني في مرحلة الطفولة، الشكل (10)

146-135	الفصل انعاشر: اننمو المهني في مرحلة المراهقة الشكلان (11) و(12)
162	الفصل الثاني عشر: النمو المهني في مرحلة الرشد، الشكل (13).
190	الفصل الثالث عشر: المشكلات والأزمات المهنية في مرحلة الرشد، الشكل (14).
-216-205	الفصل الرابع عشر: النظرية المعرفية الاجتماعية المهنية، الأشكال (25) و(16)
216	و(17).
224-222	الفصل الخامس عشر: نظرية معالجة المعلومات، الشكلان (18) و(19).
241	الفصل الثامن عشر: نظرية اتخاذ القرار عند جيلات، الشكل (20).
-252-251	الفصل التاسع عشر: نظرية النظم هي الإرشاد المهني، الاشكال (21)و(22)
262-258	و(23) و(24).
277	الفصل العشرون: النظرية البنائية في الإرشاد المهني، الشكل (25).
286	الفصل الحادي والعشرون: نظرية التكيف المهنى، الشكل (26).



ان اعسال فرانسك بيرسونز في التوجيه والإرشاد المهني قدمت اول نظرية في الإرشاد في الإرشاد في الورشاد في الإرشاد في الوليات المتحدة، وكان الهدف منها مساعدة العاملين والمهاجرين الجدد في تعرف قدراتهم ومهاراتهم الشي تتلاءم مع مهنتهم وبالتالي تحقيق التوافق الاجتماعي النفسي، وكان يسمى في تنك الفترة التوجيه، وقد وضع بيرسونز ثلاث خطوات لعملية التوجيه، تقييم المسترشدين، وتقييم وضع سوق العمل، والموائمة بينهما، وبنيت على هذه الخطوات نظرية السمة والعامل في الإرشاد المهنة الملائمة الملائمة الملائمة أو التخصص الدراسي الملائم، وهي تعد اساس نظرية الإرشاد غير المباشر توليمسون.

يرجع اهتمام الكاتبة بتأليف هذا الكتاب هي النمووالإرشاد المهني الى ندرة الكتب في هذا الموضوع. اذ قامت بتأليف كتاب في العام 2013 حول أساسيات الإرشاد المهني، وفي هذا انعام تقدم كتاب نظريات النمووالإرشاد المهني، وهو اول كتاب يقدم للمكتبة العربية بهذا المضمون. ويتكون الكتاب من سبعة ابواب.

الباب الاول: يتضمن الفصل الاول مفهوم النظرية، والباب الثاني: يتضمن النظريات المرهية والإرشاد المهني، ويتضمن الفصل الاثة فصول: الفصل الثاني- نظرية السمة والعامل، والفصل الثالث نظرية جون هولاند، الفصل الرابح- نظرية جاردنر، اما الباب الثالث، فيتضمن النظريات نظريات التحليلية والإرشاد المهني، ويتكون من الفصل الخامس: نظرية أنماط الشخصية، والفصل الساحس- نظرية التعلق لجبون بولمبي، ويتضمن الباب السادسر- نظريات النمو المهني، ويتكون من: الفصل السابح- نظرية التعلق لجبون بولمبي، والفصل الرابع: نظريات النمو المهني، ويتكون من: الفصل الثامن- متقبرات في النمو المهني، والفصل الناسع- النمو المهني في الملفولة، والفصل العاشر- النمو المهني في المراهقة والرشد المبكر، والفصل الخاني عشر- النمو المهني عشر: أزمات مرحلة الرشد، والباب الخامس: يتضمن نظريات التعلم الاجتماعي المعرفي والإرشاد المهني. ويتكون من: الفصل الثاني عشر- النظرية المعرفية الاجتماعية المهنية، والفصل الرابع عشر- نظرية معالجة المفصل، الثانث عشر- انظرية المعرفية الاجتماعية المهنية، والفصل الرابع عشر- نظرية معالجة

المعلومات، أمّا الباب السادس: فيتضمن نظريات اتخاذ القدار في الإرشاد المهني، ويتكون من: الفصل الخامس عشر - نظرية اتخاذ القرار عند تيدمان، والفصل السادس عشر - نظرية اتخاذ القرار الروحية، والفصل السابع عشر - نظرية اتخاذ القرار عند جيلات، وأخيراً الباب السابع: ويتضمن نظريات ما بعد الحداثة في الإرشاد المهني، ويتكون من الفصل النامن عشر - نظرية النظيم، والفصل التاسع عشر - النظرية في الإرشاد المهني، والفصل العشرون النظرية الناشية في الإرشاد المهني، والفصل العشرون النظرية القصصية، والفصل الحادي والعشرون: نظرية التكيف المهني.

تأمل الكاتبة ان يساهم هذا الكتاب في اشراء معلومات العاملين في الإرشاد في مختلف مجالاته، هإن السدول المتقدمة تعبد الإرشاد المهني من اولويات الإرشاد في مختلف المراحل الدراسية والعمرية، وانه مهم لمساعدة العاملين عند التعين للعمل اول مرة، وكذلك عند الترقية وتنيير مهام العاملين، فإن الإرشاد المهني يساعد هي تعريف الشخص بما يعتاز به من قدرات وميول وسمت شخصية، وظروف بيئية، وما درجة تشابهه مع العاملين في الميدان واختيار المهنة المناسبة، وبالتالي وضع الانسان المناسب في المكان المناسب، بما يعود بالفائدة على الفرد وعلى المجتمع.

ا تكاتبة أ.د. سهام أبو عبطة



مفهوم النظرية





### مفهوم النظرية Theory Concept

تسعى نظريات علم النفس إلى تفسير السلوك وتفهم الطبيعة البشرية ونظريات الإرشاد والنمو المهني مستمدة من نظريات علم النفس والتي تهدف إلى مساعدة الفرد على تحقيق الرضا والسعادة في مختلف مجالات الحياة، وأن الرضا عن المهنة احد هذه المجالات، ويتم عادة إرشاد الفرد لاختيار مهنة وفق نظريات علمية في الإرشاد المهني تهتم بالنمو المهني أو الاختيار المهني، وإتباع المرشد لإحدى هذه النظريات يساعده في تقديم مساعدة أفضل.

أن كل نظرية من النظريات تقوم على أسس ومعابير تجعلها أكثر وضوحا، لذا على المرشد أن يعرف ما النظرية التي تمكنه من تقديم الإرشاد المهني، ولتعزيز أهمية النظرية يجب أن يدرك المرشد وطالب الإرشاد ماهية النظرية عامة والنظرية هي علم النفس والإرشاد.

تعبر كلمة نظرية عن رأي أو فرضية ، وهناك فرق شاسع بين الاستعمال (العلمي) لكلمة نظرية والاستعمال العمام لها الذي لا يتوجب أن تكون النظرية مبنية على حقائق. أما في المجال العلمي تثير النظرية إلى نموذج مقترح لشرح ظاهرة أو ظواهر معينة بإمكانها التنبؤ بإحداث مستقبلية ويمكن نقدها. وان النظرية والحقيقة ليسا شيئين متضادين، مثلاً في الحقيقة أن الأجسام مستقبلية إلى مركز الكرة الأرضية ، والنظرية التي تشرح سبب هذا السقوط هي الجاذبية ، وتمثل النظرية مجموعة من المفاهم والتعميمات والافتراضات التي تعطينا نظرة منظمة لظاهرة ما عن طريق تحديد العلاقات المختلفة بين المتغيرات الخاصة بثلك الظاهرة ، وتهدف إلى تفسير تلك الظاهرة والشبرة بها مستقبلا. وهي وجهة نظر ولكنها مبنية على أساس علمي، وتفسر ما يحدث وتشرح

العلاقة بين الأشياء، ويمكن أن تتخطى ذلك إلى توقع ما الذي يمكن أن يحدث إذا اجتمعت عناصر معنة.

وهي عبارة عن مجموعة من القضايا الترابطة ترابطاً منطقياً لتفسير ظاهرة ما. ترجع تسمية النظرية إلى علماء اليونان فنظرية المعرفة Epistemology. كلمة مركبة من كلمتين يونانيتين Episteme و تعني علم أو معرفة، وLogos وتعني خطاب أو دراسة، وممناها الاصطلاحي هو: تحليل المعرفة العلمية أي دراسة مناهج العلوم وأزماتها وتاريخها دراسة فلسفية. وتخضع نظرية المعرفة إلى ما يأتي:

- المنهج الفرضي- الاستنباطي: منهج ينطلق هيه الاستدلال من قضايا توضع كفرضيات (لا نفترض مسبقا صحتها) لكي نستنبط منها نتائج تلزم عنها بالضرورة.
- التقانون The law: هو عبارة عن علاقة بين ظاهر تين تتصف بأنها قابلة للقياس (أي يمكن
   التعبير عنها في صيغة رياضية ) وبأنها كلية ، وتعبر عن مجموع الظواهر التي يمثلها
   القانون مثال: قانون سقوط الأجسام.
- البيدا Principle: وهـ و قضية أولية في نسق استنباطي تكون عبارة عن فرضية تشتق منها منطقيا قضايا أخرى تسمى براهين. أي أن البيدا لا يكون أبدا مستنبطا من أية قضية، بل تشتق سائر القضايا في نسق معن من المبادئ.

وهناك عدد من معايير للحكم على النظرية، وهي:

- الأهمية: Importanc يجب أن لا تكون النظرية تافهة، بل مهمة وتتعرض نظاهرة ذات فيمة ومعنى.
- الدقة والوضوح: Preciseness & Clarity وتمتاز بالقابلية للفهم وببعدها عن الغموض.
   يمكنن اختبار مدى وضوح النظرية من خلال سهولة دبط مفاهيمها بالممارسة وسهولة اختبار فرضياتها وعمل النتبؤات.
- الاقتصادية والبساطة: Parsimony & Simplicity يجب أن تشتمل على عدد قليل من
   الافتراضات والمفاهيم، أى أنها تفسر الظاهرة أو الحدث بأقصر الطرق والإجراءات.
- الشمولية Comprehensiveness يجب أن تمتاز بالشمولية من حيث قدرتها على تغطية جميع جوانب الظاهرة موضع الاهتمام.
- الإجرائية ، Operationally يجب أن تمتاز بالقابلية لإعادة الإجراء من أجل اختبار صعة
   افتراضاتها وانتتب قات التي تقدمها ، ويجب أن تكون مفاهيمها دفيقة وواضحة وقابلة
   للقياس.

- النفعية / الإهادة: Fruitfulness تقاس فعالية النظرية بقدرتها على توليد المعلومات والقابلة للاختبار، ومدى قدرتها على توليد معارف ومعلومات وأهكار جديدة، ومدى قدرتها على إثارة التفكير والبحث.
- الصدق التجريبي Empirical validity نقاس فعانية النظرية بوجود خبرات وأبحاث تجريبية تدعم افتراضاتها بالإضافة إلى قدرتها على توليد معلومات ونظريات جديدة.
- العملية والنظبية Practicality النظرية الجيدة تلك التي تزود الباحث بن بإطار معرفي يمكنهم من تنظيم عمليات التفكير والمارسة لديهم.

لـذا فبإن المعرفة تستمد من الممارسة والحواس ويمكن تفسيرها، وذلك لأن ما يمكن تعلمه ليس هـو فقط ما نكتسبه، بل أيضا ما يكون قابلا لأن يفهم، فلولا قدرتنا على الفهم لما أمكن للسر هـو فقط ما نكتسبه، بل أيضا ما يكون قابلا لأن يفهم، فلولا قدرتنا على الفهم لما أمكن اللتحربة أن تعلمنا شيئا، ولكانت مجرد تسجيل الوقائع فقط، اذن تقتضي إن المعرفة اقتران التجربة العلمية أكثر تعقيدا، فالباحث بدء لا يجري التجربة العلمية ولا يصادفها أو يستقيها من مفامر اته واحتكاكه بالواقع، بل يقوم بها وينجزها اعتمادا على قواعد منهجية وإجراءات تقنية مختبريه، فالتجربة في مجال العلم هي: مجموع العمليات والإجراءات التي يقوم بها الباحث لكي يتحقق من صحة نظرية أو فرضية بمواجهتها بالوقائع.

وترتبط نتائج التجربة والمعرفة بحاجات الفرد، وقد طور أليكس تبان (Alex Tan) قائمة لحاجات الناس المرتبطة بالمرفة وهي:

- حاجات معرشية: Cognitive Needs هـي حاجـات القـرد للمعلومات ورغبـة الفرد لفهم
   ومحاولة التحكم في البيئة الحيطة به، وإشباع الفضول ورغبة الاستكشاف.
- حاجات وجدائية: Affective Needs، الرغبة في إشباع التذوق الجمالي وإشباع الحاجات
   العاطفية والترفيهية
- حاجات شخصية: Personal Integrative Needs نتعلق بالتكامل بين جوانب الشخصية
   انفعالية واجتماعية ومعرفية وجسدية وتقبل الفرد لذاته بجوانب القوة والضعف.
- حاجات اجتماعية: Social Integrative Needs تتملق بتقوية الملاقات الاجتماعية مع الآخرين ، وهذا يتضمن أهراد الأسدرة والأصدقاء والمجتمع ككل. وتكون هذه الحاجات مستمدة من الرغبة بالانتماء
- حاجات الهروب من الواقع Escapist Needs وهي حاجات متعلقة بالشرود الذهني

وتخفيف حدة التوتر النفسى والرغبة بالتسلية والترهيه.

وهناك عدد غير محدد من النظريات في مختلف فروع العلوم التي تقدم تفسيرات وتوضيحات للظواهر والأحداث.

تتباين النظريات باختلاف الهدف منها وهناك:

- النظريات الوصفية
- النظريات التحليلية التفسيرية
  - النظريات الميارية
  - النظريات العلمية
  - النظريات الميتافيزيقي.

التجرية والنظرية: تعد النظرية بمثابة أجابة لها علاقة مع مجموع التجارب التي تأخذها بعين الاعتبار في صياغاتها، ولكن لا تستنتج منها. فالجواب غير متضمن في سؤال التجرية. بعين الاعتبار في صياغاتها، ولكن لا تستنتج منها. فالجواب غير متضمن في سؤال التجرية فأغلب المفاهيم التي تشكل بنية النظرية العامية لا تتلاءم مع أية ظاهرة تتم ملاحظتها مباشرة في الواقع، ولكنها جواب عن استفسارات نظرية. وهي كما يقول اينشتاين " ابتكارات حرة للعقل الإنساني"، لا يمليها علينا الواقع، كما أنها ليست عشوائية لأنه يتم تشييدها من طرف العقل من أجل جعل النظرية قادرة على الأخذ بعن الاعتبار نتائج التجرية.

نقابل عـادة بين التجرية التي ترتبط مباشرة بالواقع والنظرية باعتبارها بناء عقلي مجرد. فقولنا إنها مجرد "نظرية" يدل عن شك في ما تمدنا به النظرية حين تخبرنا عن حقيقة الواقع. ولكـن مـا قيمة التجارب إذا لم تسمح لنا بالوصول إلى أيـة نتيجة، وعلى العكس ما أهمية النظرية إذا لم تكن جهدا عقليا يعكس بصدق النتائج التي تمدنا بها التجرية

- أن التجربة منطلقا لمعرفة الواقع وذلك لأن العمل على بناء نظرية علمية قبل القيام بتجربة تجمل تلك النظرية مجرد تأملات عقلية في غياب المعطيات التي ينبغي التفكير فيها، ولهذا لا يمكن للعقل أن يتمرف انطلاقا من تأمله الذاتي على خصائص الواقع الحسي (الطبيعة) من دون ما تمده به التجربة. بحيث تصبح الموشة العلمية للطبيعة مستحيلة، وقد اقترح التجريبيون الأواثل أمثال فرنسيس بيكون بان العلم يبتدئ بملاحظة دقيقة للوقائع، دون أفكار مسبقة، بمعنى أنه على الباحث أن يتجرد من الأفكار التي يحملها أي أحكامه المسبقة لكي يكون ملاحظا معابدا. وأن الطبيعة وحدها لا يمكنها أن تخبرنا عن حقيقتها، فوظيفة العقل الأخذ بعين الاعتبار نتائج التجربة. فها ينتجه هـو انعكاس للواقع ووصف لـه، وليس تقسيرا للظواهـر الطبيعية، فالتجربة وحدها تخيرنا عن الواقع، ولهذا فالتجربة تسبق النظرية.

- أن النظرية ليست مجرد استقراء لما تمدنا به التجارب. بل يتميز ما تمدنا به التجارب بالتعدد والتنوع بحيث يمكن أن نبني عدة نظريات. وأن النظرية هي مطالبة لكي تكون علمية، وأن تأخذ نتائج التجارب بمن الاعتبار. فهي تعتمد على مفاهيم وقوانين رياضية لا تستمد من التجرية ولكن من الفكر، فالمفاهيم يضعها المقل حسب الإشكالات النظرية، لهذا فإن المفاهيم العقليمة والمعادلات الرياضية هي عناصر للنظرية وليست عناصبر تعود إلى الواقع. إن مفهوما ما قد يكون أساسيا في إطار نظرية، وليس مفيدا في نظرية أخرى. من دون التساؤل عن أيهما صادق فعلى سبيل المثال، يذهب غاليلو إلى أن الحركة العادية للجسم هي حركة دائرية، فلهذا فهو لا يحتاج إلى تفسير ، فلماذا تتخذ الكواكب حركة دائرية حول الشمس . فسي حين يتطلق نيوت ن من أن حركة الجسم هي حركة مستقيمة، فهو يحتـاج إلى اعتماد مفهوم الجاذبية لتفسير الحركة الدائرية للكواكب، وهذا بيين أن النظريات ليست مجرد وصف للواقع ولكنها إعادة بناء للواقع باعتماد أدوات مفاهيمية ورياضية يبتكرها العقل. فالا شيء يمنع إمكانية قيام نظرية منافسة تقدم تصورا وتفسيرا مقنعا، فنظريتي الإرشاد المباشر والإرشاد غير المباشر. تمثلان نظريتين مختلفتين في الإرشاد، وتقدمان تفسير اللسلوك متلائم مع الوقائع الملاحطة. - إن النظرية تسمح بتأويل التجربة، يتبين في غياب الفكر في التحربة، وتولد التحربة ميتة، لأن الملاحظة التجريبية للوقائم لا تمدنا إلا بوقائم جزئية، وليست قوانين كونية. لهذا فأهمية التجارب تكمين فيي كونها تطرح تحديبات ومشكلات على الفكر العلمي، فحين تتعارض واقعة حديدة مع تظرية تفسيرية تؤدي إلى تطور العلم بما يؤدي إلى ظهور نظرية جديدة. فالتحارب الحاسمة ليست تلك التي تثبت النظرية وتدعمها بل التجارب التي تطرح أزمة في النظرية التفسيرية، وتسمح بالانتقال من نظرية إلى أخرى.

مضهوم النظرية، أن النظرية مفهوم فلسفي يدل على مجموع القضايا والأطروحات التي تشكل نسفا مكتمالا في مجال معرفي ما، مثل نظرة المشل الأهلاطونية، إذ إن نظرية المعرفة (ايستمولوجية) تدل على نسق جامع لقوانين جزئية وخاصة، وغاية هذا النسق تقسير معطيات التجربة، والنظرية بههذا المعنى توجد في المعرفة العلمية، التي لا تقوم على تجميع الملاحظات المتناثرة، ولا على الجمع بين أفكار واستنتاجات لا رابط بينها. صحيح أن هذه المعرفة تنطوي على أفكار واستنتاجات لا رابط بينها ترتبط ببعضها البعض بروابط منطقية دقيقة في إطار نسق يسعى إلى تقديم تقسير لوقائع الطبيعة وظواهرها، وهذا النسق هو ما نسميه نظرية.

فالنظريــة العلميــة إذن هي عبارة عن بنــاء فرضي– استنباطــي Hypothetic deductive. أي يتضمن فضايا وقوانين تجريبية مستنبطة بواسطة فواعد المنطق الرياضي من مبادئ أولية بسيطة وقلبلة العدد.

ويشبح بين الناس اعتقاد مفاده أن المعرفة العلمية تتميز عن المعارف الأخرى بكونها تنصب على وقائع Facts وتقدوم على الملاحظ الدمية Observation أي أنها باختصار ترتكر على الخبرة ويحتبونا والمناس والمدردة وين الخبرة ويست على تأميلات خيالية. وفي الحبياة العادية نقول مثلا: الإنسيان يستفيد من التجربة أو يستخلص منها العبر والدروس، وكلمة تجربة تدل على شيئين: أولا، على ممارسة روتينية متواترة، وثانيا على تنوع الاكتشافيات والمنامرات ومصادهات الحياة، في الحالتين تعتبر التجربة حصيلة الممارسة والاحتكاك بالعالم، ولهذا يعتقد أن التجربة تعلم، والمعرفة المستفادة عمن التجربة بهذا المعنى تسمى بالموفة الإمبريقية Empiric وترتبط بالتجربة والتجريب بالعلوم الطبحية، وتعرف العلوم بأنها علوم تجريبية، بمعنى أنها علوم ترتكز على التجربة أو تلعب فيها التجربة دورا هاما.

وتجيب اننزعة الإمبريقية بأن إنشاء نظرية عامية يقتضي الانطلاق من الملاحظات من دون أن يسقط أراء مسبقة. وإن على العالم صاحب النظرية أن يخضع لنتائج التجربة والوفائع دون أن يسقط على الواقع معتقداته وأحكامه المسبقة. وتستخلص هذه النزعة العبارات الكلية مثل الفرضيات والمبادئ والقوانيين من ملاحظات كليرة متقوعة من الحالات الخاصة، وبناء على هده الرؤية فإن انتجربة سابقة على النظرية وهي أصل النظرية وأساسها. واشتى الفيلسوف الإنجليزي فرانسيس بيكون (1561–1626) اسم النزعة الامبريقية من الاستقراء وهو عبارة عن استدلال يستخلص قوانين عامة انطلاقا من حالات أو ملاحظات خاصة وجزئية، أي أننا ننطلق هيه من الجزئي والخاص لنصل إلى الكلي، وهي تسير في حركة دائرية أو متبادلة فإن النظرية تعتمد على الاستقراء والاستنباط على النحو الآتي:



اكتشاف النظرية: إن نقطة الانطلاق لاكتشاف النظرية مي:

#### تجميع كل الوقائع المطلوبة عبر الملاحظة

تعميم هذه الوقائع الملاحظة، أي استثناج تعبير كلي، وبهذه الخطوة يتم التوصل إلى القوانين والنظريات الكلية

وأخير، استخلاص نتائج متنوعة من القوانين والنظريات تكون بمثابة تفسيرات وتتبؤات. وهكذا نعود بمثابة تفسيرات وتتبؤات. وهكذا نعود إلى التجربة، ولكن من خلال الاستنباط Deduction، وكل تنبؤ ناجح يعتبر إلباتا للنظرية تجريبيا. الا إن أساس العلم حسب هذا التصور هو الاستقراء: Induction الذي يقول: إذا تمت ملاحظة عدد كبير من (أ) في ظروف جديدة متنوعة، وإذا لوحظ أن جميع (أ) دون استثناء تمتلك الخاصية (ب)، فإن جميع (أ) تمتلك الخاصية (ب).

يعرض هذا التصبور الاستقرائي لعلاقة النظرية والتجربة لعدة انتقادات، فالملاحظة أو التجربة تعنضي مسبقا معرفة تحدد ما يجب أن نلاحظه أو تحدد الإجراءات التي يجب أن نقوم النجربة تقتضي مسبقا معرفة تحدد ما يجب أن نلاحظه أو تحدد الإجراءات التي يجب أن نقوم بها لإجراء تجربة ما. إن التجربة ليست مجرد تسجيل سلبي لما يقع، بل هي تقتضي فاعلية الفكر. إن العقل المجرب لا يقابل التجربة بسلبيته، بل يقابلها حاملا أفكاراً معينة لكي يعرف ما إذا كانت أضكاره التي يقدمها كتفسير لما يقع صحيحة أو غير صحيحة، وأن التجربة العلمية تجربة منظمة ومرتبة توظف فيها أجهزة وأدوات، ولذلك يرى كانت Kant أنظ لا نعثر في الواقع إلا على ما نبحث عنه تبعا للأسئلة التي وضعت. إن وظيفة التجربة إذن هي استبعاد الأفكار الخاطئة وإثبات الصلاحية المؤقتة للأفكار الملائمة للوفائم، وإذن فلا تجربة من دون نظرية.

- إن التجربة لا تقود إلى الاكتشاف بل أن الغاية منها التحقق verification ، وعليه فإن التجربة ليست هي بدية العمل العلمي، بل هي نهايته، إن دورها يأتي عندما تتشكل النظرية وعندما تكتمل، وهو التحقق من صدق الفرضيات. لقد أوضح كانت Kent هذه المسألة عندما بين أن العقل لا يقف من الطبيعة موقف التلميذ من المعلم، يصغي ويسجل، بل موقف القاضي من المتهم، فهو لا ينتظر منها أن تخبره عن أسرارها، بل يوجه إليها الأسئلة ويجبرها على الإجابة. إن غاليلي وباسكال كانا يقوصان بالتجربة اعتمادا على فرضيات وأسئلة ولم يقتصرا على ملاحظة وقائع الطبيعة. ويرى يقوصان بالتجربة اعتمادا على فرضيات وأسئلة ولم يقتصرا على ملاحظة وقائع الطبيعة. ويرى رائد المنهج التجريبي الطبيب والبيولوجي الفرنسي كلود بيرنارد (1813 /1878—1878) بان المنهج، التجريبي هــومجموع القواعد والإجراءات التي بمساعدتها نخضع أفكارنا منهجيا لاختبار الوقائع.

- النظرية عادة مأخوذة عن العلوم الطبيعية، وترتبط النظرية بالعلم والتفكير العلمي

والمعرفة: فالعلم يهدف إلى الفهم: محاولة تقسير انظواهر وتحديد أسبابها الحقيقية والعوامل المؤشرات الدالة عليها مثل المؤشرة فيها والموامل المؤشرات الدالة عليها مثل أسبابها أو عواملها. والضبطا: يشير إلى إمكانية التحكم بالظاهرة وتوجيهها من خلال التحكم بأسبابها وعواملها. ويقوم التفكير العلمي على سلسلة من العمليات البحثية تمثل الاستدلال التجريبي وفق الخطوات الآتية:

يحدد الباحث واقعة معينة تحتاج إلى تفسير، أي الشعور بوجود مشكلة تستدعي الاهتمام وتستحق البحث والتقصي. إنه هنا يتوقف عند الظاهرة ويتساءل كيف حدثت. هذه هي لحظة الملاحظة. ويتم تحديد المشكلة من حيث حصر نطاقها ومجالها ومتغير انها.

انطلاقا من الملاحظة الفاحصة للواقعة تتولد في ذهن الباحث فكرة لتفسيرها، فهذه الفكرة تدفعه مشلا إلى التساؤل، وصياعة الفرضيات حول المشكلة على نحو دقيق وواضح بحث تكون قابلة للاختبار والتحقق التجريبي.مثلا، أليس عدم قدرة الماء على تجاوز مستوى معين في أنبوبة الضخة سببه هو أن للهواء وزنا بمارس به ضغطا على الأجسام؟ وهذه هي لحظة الفرضية.

نقود الفكرة الباحث إلى جمع البيانات وتحليلها بهدف اختبار صحة الفرضيات، ووضع تصورا لشروط المادية للقيام بتجربة لإثبات صحة الفرضية أو تقليدها، (وضع الزئيق في أنبوية مرقبة وملاحظة مستواه في قمة الجبل وسفحه، فإن كان صحيحا أن الهواء له ثقل، فيلزم أن يكون تأثيره مختلفا من سفح الجبل إلى قمته)، وهذه لحظة التجربة.

#### تفسير النتائج وصياغة التوصيات والتعميمات.

يكون الباحث في الخطوة الأولى مجرد ملاحظ، وفي هذه الخطوة عليه أن يكون أمينا وسلبيا يسجل ما يحدث أمامه تماما مثل آلة تصوير دون أن يستدل أو يفكر، وبعد الملاحظة الجيدة تتولد الفكرة، وعندئذ عليه أن يصبح مجربا، أي يفكر في الشروط المادية التي تمكنه من إجراء تجربة للتحقق من فكرته أي فرضيته.

هـنه الرؤيـة التجريبيـة لدور الملاحظ والتجريب تعرضت للنقد من قبـل نظرية المعرفة المعرفة المعرفة المعرفة المعرفة المعاصرة، فلو نظرنا إلى العلم من زاوية تاريخية لتبين لنا أن الباحث يمارس بحوثه وتجاربه في إطار رؤية نظرية مقبولة من طرف الوسط العلمي، كما أن الوقائع العلمية التي يدرسها العلماء ليست جاهزة في الطبيعة، بل هي ألفاز ومشكلات تواجهها هذه الرؤية النظرية، فعالم الرياضيات الفرنسي روني طـوم R.thom (2002–2002) يؤكد أن الوقائع لا توحي بأية فكرة، فائناس قد رأوا المتاح يسقط منذ اللاف السنين دون أن توحي لهـم واقعة السقوط هذه بفرضيـة الجاذبية. لقد

كانت واقعة سقوول الأجسام تشغل بال العلماء في عصر نيوتن، وعبقرية نيوتن لا تكمن في كونه لاحظ التفاح يسقط، بل في تغيله لفرضية الجاذبية، فللخيال إذن دور كبير في اكتشاف النظرية. لاحظ التفاح يسقط، بل في تغيله لفرضية الجاذبية، فللخيال إذن دور كبير في اكتشاف النظرية، إن التجريب لا يكفي وحده لكشف أسباب الظواهر، وان دوره سلبي يتمثل في فرز الأفكار لمرفة الصادة منها من الكاذب، إن وضع آلات ضخمة وأجهزة تقنية دقيقة بين يدي علماء لا خيال لهم لمن يقود أبدا إلى أي نتيجة. إن للتجارب الخيالية دورا كبيرا في تصور الوقائع وتقسيرها، وهذا الدور لا تفلح الأجهزة التقنية في تعويضه. إن مكانة التجريب في تصور عالم المعرفة الماسر لا تأتي في صدارة العمل العلمي بل في نهايته. إن التصور القائل بأن التجرية هي أساس النظرية وأداة اكتشافها، إنما هو وهم غير صادق.

- العقلانية العلمية، يتضع من تنسير التجريب والتجرية بأن النظرية لا ترتكز على التجربة ولا تكتشف انطلاقا من الوقائع، ورأينا أن دور التجربة يتمثل في اختبار النظرية والتحقق منها وليس الاكتشاف، وفي معرض حديثنا عن دور التجربة بينا أن المقل هو من يهندس التجربة ويرتب إجراءاتها وخطواتها، ولكن لم تبين دوره بوضوح في بناء النظرية واكتشافها، وهذا هو ما سنفصل فيه القول الآن.

وجد قبل المالم كانت تفسيران لصدر المعرفة وأساسها، التفسير المقلي Rationalism الذي يذهب إلى أن العقل هو مصدر جميع معارفتا العلمية، وأنه يجب الاعتماد عليه وحده للوصول إلى الحقية، والتفسير التجريم التجريم Empiricism الذي يذهب إلى أن المصدر الوجيد لجميع معارفتا هو التجريم التجريم التجريم التجريم التجريم التجريم التجريم التجريم التبعيل التعريم المعتمل التجريم وفكنا تبدأ بالتجريم، ولكن المحدا لا يعني أنها كلها مشتقة منها. ذلك أن معطيات التجريم تتصف بالجزئية والعرضية، فهي نظاما على هذه المعطيات ويحولها من مجرد مدركات حسية إلى مدركات عقلية، وعليه فإن المقل هـ ومن يبني التجريم وينظمها بواسطة مبادئه، غير أن هذه المبادئ لا تقدم أية معرفة علمية في غياب المعطيات الحسية (التجريم)، ولقد أظهر التقدم العلمي الهائل ابتداء من القرن 18 أن غيباب المعطيات الحسية (التجريم)، ولقد أظهر التقدم العمي الهائل ابتداء من القرن 18 أن خلال الحوار مع التجريم ومن خلال إعادة النظر هي مبادئه ومقولاته وقواعده، وأصبح العقل العلمي الماصر عقلا متواضعا نسبيا ونقديا فهو لا يدعي أن مبادئه ومقولاته وقواعده وأمينية، كما أنه الاعري القدرة على الوصول إلى معارف يقينية مطلقة.

هذه الرؤية للمقل لم تتضح معالمها إلا من خلال الثورة العلمية في القرن المشرين. فإنشتاين Concepts وعلى A. Einstein وعلى

قوانين أساسية Base Rules، وهذه القوانين هي التي تربط بين المناهيم والنتائج Consequences .
انتي تشتق منها بواسطة الاستنباط المنطقي. وينبغي أن تكون معطيات التجربة مطابقة لنتائج
النظام النظري حتى يكون هذا الأخير صحيحاً إن قيمة مكونات النظام النظري لا يمكن أن تشتق
من النجربة، بل هي آتية من البناء الرياضي العقلي، إن التجربة قد ترشدنا عند اختيار المفاهيم
الرياضية التي يجب توظيفها لفهم ظواهر الطبيعة، ولكنها ليست هي المنبع الذي تصدر عنه هذه
المناهيم، وان قدرتنا على فهم الواقع المادي تأتي من الفكر الرياضي الخالص.

ويثبت عالم الذرة الفرنسي غاستون باشلارد (G.Bachelard) استاجة اللزعتين المقلية والتجريبية المتوارضتين، ذلك أن هذا العلم يقوم على حوار فلسفي جدلي وهميق بين المقلية والتجريبية المتعارضة التود بأدوات وأجهزة تقنية عالية الدفة وبين عالم الرياضيات، وهذا الحوار يثبت أنه المعارنية في الفراغ، ولا عقل معزول ومكتف بذاته، بل العقل يتشكل ويتبلور من خلال سعيه إلى السيطرة على التجربة. كما أنه لا وجود لنزعة تجريبية خالصة، إذ إنها لـن تكون إلا معطيات حسية مفككة الأوصال، فالتجربة نفسها بناء عقلي. وفي مقابل هاتين النزعتين المتناقضتين يتحددث باشلارد عن عقلانية وإقعية وعن مادية مبنية على أجهزة - أدوات تقنيات. ذلك أن يتحددث باشلارد عن عقلانية وإقعية وعن مادية مبنية على أجهزة - أدوات تقنيات. ذلك أن هذه الفيزيائي اليوم الذرة - النواة - الإلكترونات ليمن واقعا معطى، بل هو واقع مبني، فنماذج هذه الفوقائع الميكرو سكوبية هي عبارة عن علاقات رياضية قابلة للتعديل والتصحيح، ولهذا يدعو باشلارد إلى التخلي عن عقلانية المبادئ الثابتة. وهذا ما يؤيده ديكارت وكانت العقلانية الجدلية وانشيطة في الأخرى معدد غيراقبي، والتجربة نشيطة هي الأخرى المعلد بين المقل والواقع، وتنتفي الحدود والنشيطة بين المجرد والواقع، وتنتفي الحدود الفاصلة بين المجرد والواقع،

- معايير علمية النظريات، بعد أن تعرفنا على الإشكالات المتعاقبة بالعلاقة بين النجربة والعقل ودور كل منهما في بناء النظرية العلمية، بقي لنا أن نتعرف على المعايير الفاصلة بين النظرية العلمية والنظريات التي ليست علمية، ولذلك انشغل العلماء والإستمولوجيون بتحديد المعايير الفاصلة بين العلم والعلم الزائف.

يرى أصحاب النزعة التجريبية أن الملاحظة أو التجربة هي أساس كل علم حق. وهكذا اعتبرت أن كل مالا يشتق من التجربة أولا يمكن رده إليها فهو ليس علما، وتعرض هذا التصور لمدة انتقادات بينت محدوديت و وسداجته. ولقد نشأت هي القرن 20 مدرسة فلسفية هي المدرسة الوضعية المنطقية التي حاولت تجاوز نقائض التصور التجريبي، واعتبرت هذه المدرسة أن معيار التحقيق: Verification هو ما يميز العلم عما ليس علما، والتحقق عبارة عن إجراء يمكنه إثبات

صحة قضابا أو فرضيات نظريات، وعليه فإن القضايا والفرضيات العلمية هي فقط يمكن "التحقق" منها بواسطة التجربة الحسية، وبالتالي فإن كل قضية أو فرضية لا يمكن إثبات صحتها انطلاقا من ملاحظات حسية لا يمكن إعتبارها علمية.

ينتقد الفيامسوف الألماني كارل بويدر K.Popper ( 1994–1994 ) رؤية الوضعين لميار المنطق الأيجابي Positivism logic والتي تسمى أيضا بدائرة فيينا، فقد تشكلت في عقد المشرينات من القيجابي Positivism logic والتي تسمى أيضا بدائرة فيينا، فقد يمكن اختزالها إلى عبارات القسرن20 في مدينة فيينا، وكان مشروعها هـو تأسيس العلم على لغة يمكن اختزالها إلى عبارات ملاحظة مباشرة، كما أنها اعتبرت المتافيزيقا نسيجا مـن أشياه القضايا، أي مجموعة من الأقوال التي لا معنى لها لأنه لا يمكن التحقق منها تجريبيا ولذلك رفضتها.

أن الفصل بين العلم واللاعلم معتبرا أننا لا نستطيع إطلاقا إثبات صحة نظرية اعتمادا على الملاحظة والتجربة، كما أن الاستباطات المنطقية التي تستند على الملاحظات لا تمكننا من الوصول إلى قوانين كلية ونظريات، ولكننا بالمقابل نستطيع إثبات خطأ نظرية ما اعتمادا على الملاحظة والتجربة، كما أن الاستنباطات المنطقية التي تستنج من ملاحظات خاصة مقدمات للاحظة والتجربة، كما أن الاستنباطات المنطقية التي تستنج من ملاحظات خاصة مقدمات أسود في المكان (أ) في اللحظة (ب) "من هذه العبارة يمكن أن نستنج منطقيا كذب العبارة: "كل الغربان سود ". أي أنه انطلاقا من المقدمة: "لوحظ غراب غير أسود في المكان (أ) في المحظة (ب) " يمكن أن نستنج منطقيا: "ليست كل الغربان سود". وإذن فإن بطلان العبارت الكلية (قوانين نظريات) يمكن أن نستنج من عبارات مفردة، في حين أن ملايين الملاحظات المدرية والشواهد التجربية لا تستطيع أن تثبت صحة عبارة كلية، هدور التجربة إذن ليس إيجابيا ليمكن أن إن التجارب يتمثل في تأييد النظرية وتنفيدها، بل دورها سلبي يتمثل في تكذيب النظرية وتنفيدها. إن أي يتحربة لا تستطيع أن تحوق نظرية بشكل قطعي، ذلك لأنه ليس لدينا دليل كاف على أن التجارب الملاحقة كلها ستكون لصالح النظرية.

إن العالم ينشىء نظرية ويبدعها إبداعا حرا، ويعتبرها مجرد حدس أو تخمينات Conjectures يريد من خلالها حل مشكلات طرحتها نظريات سابقة وعجزت عن حلها، وهذه النظرية تحدد بنفسها نتائج محتملة وتتنبأ بأشياء يمكن للتجربة أن تقندها، صحيح أن الوقائع قد تؤيد هذه النتائج ولكن هذا التأييد Confirmation لا يعني أن هذه النظرية قد تحقق صدقها وأنها نظرية صحيحة قطعا، إذ من الممكن منطقيا أن تكذبها تجربة مضادة مستقبلا.

هكندا يسرى كارل بويسر أن نظريمة لم تكن علميمة إلا إذا كانست قابلة للتكذيب: Falsifiable هكندا يستحيل إثبات كذبها والدحض Refutable. فما قيمة النظريمة إذا كان يستحيل اختبارهما أو يستحيل إثبات كذبها

بالتجربة؟ إن قابلية النظرية للتكذيب لا تمني أن النظرية يجب أن تكون كاذبة لكي تكون علمية. 
إن ما يمنيه هذا المبدأ هو أن النظرية يجب أن تكون مبدئيا قابلة للاختيار وأن تتضمن في ذاتها 
إمكانية أن تكون الوقائح الملاحظة مخالفة لها، إن نتائج الاختيارات التجريبية قد تكون موافقة 
لتنبؤات النظرية، وفي هذه الحالة لا نقول إن النظرية تحقق منها: Verified بل نقول فقط إنها 
ممـززة: Corroborated بالتجرية، وإذا لم تصمد أمام الاختيارات فعندئذ نقول إنها قد دحضت: 
Refute أنها باطلة بحكم التجربة.

وعليه فإن النظرية لا تكون علمية إلا إذا أمكن تكذيبها، وبالمقابل فإن كل نظرية نظل صحيحة مهما كانت الاختبارات التجريبية لا يمكن اعتبارها علمية. إن إمكانية تكذب النظرية بواسطة التجربة هو ما يحدد طابعها العلمي، إن نسقنا العلمي اليوم هو نسق العبارات القابلة للتكذيب والتى لم يتم تكذيبها بعد.

بدوره ينتقد الإبستمولوجي الفرنسي بيير تويليي (1927 - 1998) معيار التحقق ويرى أن القول بأن انتائج التي تستنبط من النظرية يمكن التحقق منها بالتجربة هو قدول مبسطه ويحتاج إلى إعدادة النظر. دلك لأن الفرضيات لا تواجه الوقائع معزولة بحيث يمكن أن نتحقق من كل فرضية على حددة. كما أن القيام بتجربة علمية يقتضي تعاون نظريات متعددة، ثم إن التحقق التجريبي لا يقدم دئيلا حاسما لصالح النظرية، فإثباته لصدق النظرية إثبات غير مباشر وجزئي وقابل للتعديل في أي حين. (وهذه انتقادات قريبة من انتقادات بوير) فلإثبات صدق النظرية لا يكفي التحقق منها مرة واحدة فقط بل ينبغي تنويع الاختبارات التجريبية ومقارنة هذه الاختبارات فيما بينها. بل إن الاختبار التجابي لا يمثل إلا أحد المعايد الممكنة لاختبار النظريات، إذ هناك معيار أخر له مكانة مركزية حسب تويليي في تكوين العلم، وهو اختبار التماسلك المنطقي للنظرية أو النماسلك المنطقي للنظرية أو

وإذا كان معيار التحقق يربط صدق النظرية بالواقع الخارجي فإن معيار التماسك المنطقي معيار داخلي، وهو يولي أهمية للترابط المنطقي الدقيق بين مكونات النظرية ( مبادئ مفاهيم - هوانين المنطقي الدقيق بين مكونات النظرية ( مبادئ - مفاهيم قوانين المنطق، إن شرط التماسك هـو عدم حصول تناقض بين مبادئها أو بين مبادئها ونتائجها أو بين نتائجها، وواضح أنه ليس للتجربة أي دور هنا، ولكن تويليي لا يقسول بأن هذا المعيار هو وحده المميز للعلم، بل هو واحد من معايير أخرى أهمها معيار الاختبار بأوجهه المتنوعة.

#### علم النفس التجريبي Experimental Psychology

ترجع دراسة علم النفمس إلى الفلسفة في الحضارات القديمة، تصديقاً للحكمة القائلة الفلسفة أم العلوم، إذ بدأ الفلاسفة يتساءلون عن سر النفس، وما هو أصلها؟ ما هي طبيعتها؟ وما هـ و مصيرها؟ ولعل سبب هذا التساؤل يتمثل في كون الإنسان قد تأثر بظاهرة وجود تغير في النشاط الفسيولوجي، كما لاحظ أن التفاعلات النفسية المختلفة (الغضب، الفرح، الحزن، وغيرها) منذ أقدم المصور، فالإنسان البدائي كان يفرح ويحزن، والتقدم الحضاري لم يضف شبئًا حديداً لهذه الانفطالات التفسية، فغضب الإنسان لا يتغير مع الزمين، لقد افترض الإنسان البدائي وجود إنسان بداخل إنسان، أي هناك قوة دافعة وهذا الشخص الخفي هو الذي يوجهنا نحبو الخير أو الشر. وتصور فيتاغورث النفس عنصر مفاير للجسم ومستقرها في الدماغ، وعند الموت تفادر الجسم ثم تعود إلى الأرض في جسم آخر فالنفس واقعة في ذهباب وإياب إي وفق مبدأ تناسخ الأرواح Reincarnation ، أما أفلاطون فقد أدت نظريته إلى إقرار بأن النفس جزء من البروح، وهي أقدم من البدن وأنها أدركت المثل التي لا تدركها الأبيدان، فالنفس عنده قوة روحيـة فهي بذلك تتذكر المثل بعدما عقلته في العالم الروحاني. وقد حاول علماء النفس دراسة الدور الذي تلعبه الوظائف العقلية في كل من سلوك القرد والمجتمع، وفي الوقت نضبه استكشاف العمليات الفسيولوجية والعصبية الخفية. ويشمل علـم النفس العديد من الدراسات والتطبيقات الفرعية المتعلقية بمختلف نواحي الحياة، مثيل التنمية والرياضة والصحبة والصناعة والاعلام والقانون. ومختلف مجالات العلوم، مثل العلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية والإنسانية.

وقد بدأ علم النفس في اتخاذ أشكال علاجية وتجريبية أكثر من ذي قبل في عصر علماء النفس السلمين وعلماء الطبيعة الذين ظهروا في القرون الوسطى وقاموا ببناء مستشفيات للعلاج التفسي، وابن سينا أول من استخدم في علاج من تقمص شخصية البقرة ووفض ذبحه لأنه هزيل ووعده إذا استعاد قوته وسمن سيذبحه، وعند مراجعة ابن سينا له، وجد تحسنا في صحة الرجل وتخلص من شخصية البقرة ، وعندما سأله عن رغبته وتقمصه بالبقرة، فقال الرجل: انه أصبح عاقلا ولا يريد ان يذبح. وهنا فتح الباب أمام العلاج السلوكي. وصنف ابن رشد الأمراض المقلية الحادة والأمراض المزمنة وان بؤرة المرض هي في الدماغ والبطن، وان الشك النقدي اللاذع الذي اشتهر به لرفض الوراثة والتركيز على البيئة تشغيصا وعلاج. وقبل مسكويه بثنائية الطبيعة الإنسانية؛ بأن النفس شيء آخر مختلف عن الجسد وأحكامه وخواصه التي تحرك البدن من خلال قواما الثلاث: العاقلة والغاضبة والشهوانية، وذكر أن اللذات الجسمية البهيمية بالفعل من خلال قواما الثلاث: العاقلة والغاضبة والشهوانية، وذكر أن اللذات الجسمية البهيمية بالفعل من خلال قواما الثلاث: العاقلة والذاخبة والشهوانية، وذكر أن اللذات المادية والاجتماعية والثروة والجاء ولا ينعمون بالسعادة الداخلية، عكس من كانت غايته باللذات الماخية من كانت غايته باللذات المادية والاجتماعية والثروة والجاء ولا ينعمون بالسعادة الداخلية، عكس من كانت غايته باللذات المادية والاجتماعية والثروة والجاء ولا ينعمون بالسعادة الداخلية، عكس من كانت غايته

تتفق مع طبيعته العقل والتفكير، والتعلي بالعقة والشجاعة والحكمة ومشاركة الأخرين. وقدم التهذيب وهو ما يسمى العلاج النفسي، وهما فرعان: تهذيب الأخلاق وهو وقائي وتطهير الأعراق وهو علاجي، وقسم الناس إلى الخير والوسط وهم يعتاجون للوقاية والعلاج، والشر ملازم لا أمل في علاجهم، وأن الغزالي أيد فكرة ثنائية البدن وهو من عالم الأرض الفاني والنفس وهي الجوهر الرحاني، إلا أنت رفض فكرة انها تتألم لوجودها مع البدن، وأنه مركب النفس إلى الآخرة، وذكر بان هناك تكاملاً بين الجسد والنفس والروح.

وفي عام 1802، ساعد العالم النفسي الفرنسي "بيير كابينس" هي استكشاف علم النفس البيولوجي بالمقال و Rapports du physique et du moral de l'homme والذي يتناول هيه العلاقات البيولوجي بالمقال البشري المادي والمغوي بالإنسان، ولقد اعتمد "كابينس" في وصفه للعقل البشري على ما توصل إليه من دراساته لعلم الأحياء وحاول إثبات أن الإحساس والدوح من الخواص الربطة بالجهاز العصبي، أما ابن سينا فقد كان أكثر الفلاسفة المسلمين اعتناء بأمر النفس منها كتاباته عن اختلاف الناس في أمر النفس، تعلق النفس بالبدن، رسالة في معرفة النفس وأحوالها وأستطاع إثبات وجود النفس بالبراهين النفسية ويرى إن النفس جوهر روحاني، والروح كمال والنفس صورة منها.

وان الدراسات النفسيــة فــي سنــة 1811 و1820 م، وضعت وجود فــروق فردية فيما يخص الاستجابة. وفي 1861 م اكتشف بروكا مركزاً للنة في النطقة اليسرى لقشرة الدماغ، وفي 1926 كانتشــف العالم بيرجيه عن وجود نشاط كهربائي في الدماغ حينما قام لأول مرة بتسجيل مخطط فــي حركــة الدماغ الكهربائية. إلا أن علــم النفس كمجال تجريبي مستقــل بذاته ظهر عام 1879. عندما قام عالم النفس الألماني "ولهلم فونت" بإنشاء أول معمل متخصص في الأبحاث النفسية في جامعة «ليبزج" الألمانية، وهو الذي ميز بين الإحساس والإدراك،

ويعد عام 1879 بذلك هو عام ولادة علم النفس وظهوره للتور. وقد أصدر الفيلسوف الأمريكي "وليم جيمس» كتابه الذي يمتبر نواة تطور هذا العلم، ويحمل اسم Principles of Psychology عام 1890 ، وقد وضع بهذا الكتاب أسس العديد من الأسئلة التي تمت الإجابة علها هي السنوات التالية لصدور الكتاب. كما كان لإسهامات "هيرمن إبنجهاوس" (1850–1909) هي مجال الدراسات التجريبية المتعلقة بذاكرة الإنسان والتي أجراها هي جامعة برلين. هذا إلى جانب عالم النفس الروسمي "إيضان باهلوف" (1849–1906) الذي بحث عملية التعلم التي يشار إليها الأن باسم نظرية الارتباط الشرطي الكلاسيكية. ولابد أيضا من الإشارة إلى بعض إعلام علم النفس أمثال وود وارد، وتورن لايك، وواطسون، وسيجموند فرويد.

#### النظرية فس علم النفس

أن المفهوم العدام للفظرية، أنها مجموعة من القواعد والقوانين التي ترتبط بظاهرة ما. وينتج عن هذه القوانين التي يتصل بعظهرة ما. وينتج عن هذه القوانين مجموعة مدن المفاهيم والافتراضات والعمليات التي يتصل بعضها ببعض لتؤلف نظرة منظمة ومتكاملة حول تلك الظاهرة، ويمكن أن تستخدم هي تفسيرها والتنبؤ بها هي المواقف المختلفة. وتساعد هي التنبؤ بالعديد من الظواهر وتوقع حدوثها وتوجه التفكير العلمي، وللظرية عدد من المساني المختلفة باختلاف الفرع التي تستخدم به هذه الكلمة، تقدم تنبؤات بشأن ظواهر غير مثبتة بعد، ثم تأتي الأرصاد والتجارب بإثباتها.

فتظريــة التمبيــة المامة (مثلاً) تتبـأت بانحرافات دقيقة في مــدار الكوكب عطارد لم تكن مرصودة بعد، وتم التحقق من ذلك بعد ظهور النظرية مما أعطاها مصدافية أكبر.

ونأخذ مثالاً على النظريات في علم النفس نظريات الإرشاد هي مجموعة من النظريات التي تم وضعها في بدايات القرن العشرين الميلادي، واستمر العمل على تطويرها حتى وقتنا الراهن. وأول المدارس الفلسفية التي اهتمت بنظريات الإرشاد نظرية الإرشاد المباشر وغير مباشر رغم أن بوادر نظريات مشابهة بُدئ العمل بها في المرحلة السابقة.

تهدف نظريات الإرشاد إلى فهم السلوك الإنساني من حيث كيفية تشكله وتحديد متغيراته وأسبابه. ومحاولة تفسير عمليات التغير والتعديلات التي تطرآ على هذا السلوك، بهدف صياغة مبادئ وقوانين عامة لضبطه وتوجيهه، وتصنف نظريات الإرشاد وفق نظريات علم النفس على النحو الاتى:

- النظرية السلوكية
- النظرية الارتباطية
- نظرية الاختيار والنو المهنى
  - انتظریة المرفیة
    - الجشتلطية
- نظرية النمو والتطور الانسائي
  - نظرية معالجة المعلومات
    - النظرية البنائية



النظريات المعرفية والإرشاد المهني







### نظرية السمة والعامل Trait and Factor theory

وضع فرانك بيرسونز Frank Persons الأب الروحي للإرشاد أسس التوجيه / الإرشاد المهني عام 1909 بهدف تعرف الفرد على ذاته وعلى المهن المتوفرة في سوق العمل والملائمة بينهما ، وكان يطلق عليه في تلك الفترة التوجيه Guidance ، الا أنه عندما وجد القائمون على عملية التوجيه بأنهم قولا الإمكانات أو القدرة عند الفرد، دخلت عناصر اخرى في عملية التوجيه وغم توفر الإمكانات أو القدرة عند الفرد، دخلت عناصر اخرى في عملية التوجيه واسبح ينظر في المعوقات في عملية التوجيه، التي تكون في الغالب صعوبات نفسية ، وهنا أصبح التوجيه احد فروع علم النفس، إذ هناك عوامل نفسية تتدخل وتعيق الفرد من تحقيق نجاحه في اختيار مهنة مناسبة، أو الاستمرار بمهنة تتناسب مع قدراته.

بنال الماملون في التوجيه جهودا في تطوير التوجيه والاستفادة من نظريات علم النفس، وخاصة تطور علم النفس التجريبي بعد إنشاء مختبرات علم النفس في جامعات أوروبا وأمريكا لدراسة الاستجابات الحسية الحركية والإدراك الحسي والتعلم وغير ذلك، وكذلك من القياس النفسي بعد انفصاله عن علم النفس التجريبي، ونشوء حركة القياس النفسي التي تناولت مختلف مظاهر الحياة واعتمادها على الإحصاء. وازداد تطبيق علم النفس في التربية والتعليم والصناعة والتجارة والجيش ومؤسسات علاج المرض النفسي، مما شجع العاملون على اكتشاف قوانين جديدة في علم النفس فيما يتعلق بالنمو والصحة النفسية وعملية التعلم والتحكم بالسلوك. وتحديد العلاقة بين المالج والمريض، كما تمت الاستفادة من التحليل النفسي في خدمات التوجيه التربوي المهني والعلاج النفسي وتربية الأطفال: سواء أكان في المدرسة أم مراكز خاصة في المجتمع المحلي (Parsons, 1909).

ظهر الإرشاد بدلا من التوجيه في الخمسينات كمهنة جديدة في علم النفس، باسم الإرشاد Counseling ، كاحد ضروع الخدمات النفسية التي تعتمد على مبادئ وأسس نظريات علم النفس وتقدم الرعاية للفرد والجماعة، وتساعد الفرد على التكيف في الأسرة والمدرسة والعمل ومؤسسات المجتمع المحلي، إذ يوجه الفرد نصو الدراسة الملائمة له، والتغلب على صعوبات الدراسة وفي اختيار المهنة المناسبة. كما يعمل على تماسك الجماعة وإزالة أسباب الصراع والتوتر بينها، وهنا ظهرت نظرية السمة والعامل كاول نظرية في الإرشاد المهني التي يعد فرانك المؤسس لها.

ويقوم المرشد المهني بدراسة تطور تاريخ الفرد بقصد الاهتداء إلى القرائن التي تكشف عن وجود مشكلات خاصة بالنمو والتعليم، ويتمين على المرشد أن يعمل على استقصاء الأنماط الكلية لتطور الظروف التي تحدد الاختيار المهنى والتكيف من خلال الموامل الآتية:

- الخصائص نفسية: مثل القدرة العقلية والاستعدادات والتحصيل والاتجاهات والقيم والحاجات.
- الخصائص الجسمية مثل حجم الجسم، وتركيبه، والقوة والصحة والاتزان، ونواحي القوة والضعف عند القرد.
- 8. الخبرات السابقة مثل التدريب والمهارات والهوايات وتاريخ الحياة العملية، ونشاطات وقت الفراغ وعضوية الجمعيات المهنية، والمهارات الاحتماعية.
- 4. الموقف الشخصي للفرد: التي تتعلق بظروف التنشئة الوالدية وعلى المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأبوين ومهنتهما، ومركز الأسرة المالي، والملاقات السائدة فيها، وسمعتها، ومركز الأمرة المالية والمراقبة عنها، وممامح الأبوين.
- أسرة المسترشد المتزوج، التي يكونها الفرد مثل حالته الزوجية، وعدد من يعول وأعمارهم
   ومطامح الزوجة، والعلاقات القائمة بين أسرتي الزوجين.
- 6. الموقف العام في المجتمع المعلي من فضايا تتعلق بالعنصدية، والدين، والتنافس واتجاهات الآخريين، والنظروف الاقتصادية والخريين، والنظروف الاقتصادية واتجاهات التنظيم المهني، والتعلورات التكلولوجية، والسياسة القومية، والعلاقات الدولية وغير ذلك من خصائص المجتمع والأمة.
- 7. تعرض ســوق العمل للتغيرات ودخول المـرأة مجال العمل تبعد انسير فــي النمو المهني وفق نظــام محدد، خاصــة أن النساء تنقطع عن العمـل مما يحرمها من السير فــي التحاور أو الانتقال في درجات المهنة الواحدة، إذ أن مراحل النمو مرتبطة بعملية النمو المهني
- 8. عوامل لا يمكن التنبؤ بها مثل الخسارة والحوادث والمرض والوفاة، أو الفرص غير المتوقعة.

اعتمدت نظرية السمة والمامل على القياس النفسسي، وترجع هذه النظرية إلى جهود فرانك بير سونز Frank Persons التي تتضح في كتابه اختيار مهنة عام Choosing Vocation 1909 ، والذي يمد بمثابة الكتاب المقدس في الإرشاد حتى وفتنا هذا، إذ مازالت خطواته الثلاث تستخدم في عملية الإرشاد المهني، ووضح هيه أسس عملية الإرشاد المهني معتمدا على النطق والفطرة السليمة والملاحظة وجمع المعلومات، ودمج الاختبارات مع المعلومات المهنية، واعتمد في آرائه ووجهة نظره على أسس نظرية السمة والعامل في القياس، والتي بنبي على أساسها أول نظرية في الإرشاد المهنس، والسمة تعنس صفة الفرد التي يمكن فياسها بأدوات خاصة، والعامل برجع الى الصفة المطبوبة للنجاح في أداء العمل. ويشير إلى التوجه الإحصائي الذي يستخدم في تعرف الفروق أو الاختلافات بين أفراد المجموعة من الناس. وهما يستخدمان لتقييم خصائص الفرد والعمل. وأن تقييم الصفات يسير وفق الخطوات الأولى والتي تتعلق بمعرفة الذات وسوق العمل، وهي الخطوات الحاسمة أو الحرجة التي عرفها بيرسونز في نظريته في الاختيار الهني. أن هناك جهوداً أخرى ساهمت في بناء نظرية السمة والعامل بعد الحرب العالمية الثانية، وأهمها تطور المقاييس وخاصة اختبارات Army General Classification Test، ودور جامعية منسوتيا المتمثلة في جهود ادموند وليمسون Edmond Williamson 1939 البذي عمل يشؤون الطلبة في الحامعة ومن خلاا عمله طور نظرية السمة والعامل، إلى النظرية الأولى في الإرشاد وما يطلق عليها الارشاد المباشر. مع انه كان يهتم بالإنسان ككل، إلا انه اختلف مع الإرشاد غير المباشر ( كارل روجرز ( Carl Rogers بأنبه يقدم الدعم والمعلومات والمقترحيات، وانه يشيارك المسترشد بما لديه من حكمة ومعرفة لساعدته في اتخاذ القرار، وهذا يناقض ما يدعو له روجرز ( Aubrey، 1977 )، وتطور الارشاد المهنس في هذه المرحلة نتيجة ثلاثة عوامل هي: تطور القياس النفسي، وتأسيس المدارس الثانوية المهنيسة التندريب، وحركة إصلاح بهدف استتصمال انفقر الناتج عن؛ الحركة الصفاعية السريعة، وزيادة استغلال الناس، وسوء تشغيلهم.

#### نظرية الإرشاد المباشر Direct Counseling Theory

تعد نظرية الإرشاد المباشر، Direct Counseling Theory أول نظرية في الإرشاد، وترتبط بعلماء جامعة مينسوتا باترسون ووليمسون وزملائهم أصحاب نظرية السمة والعامل، وازدهرت مع ازدهار حركة القياس النفسي واستفادت منها. الا انه يرجع الفضل في تطوير هذه النظرية إلى جهود فرانك بيرسونز الذي يرى أن عملية الإرشاد المهني تبدأ بمعرفة استعدادات الشخص وميوله وصفاته الشخصية وخبراته، ليعدد المجموعة المهنية التي ينتمي لها. ووضع خطة عمل للإرشاد، أو حل الصعوبة التي تعنى ما لدى الفرد

من قدرة عامة بمكن قياسها بالمقاييس الموضوعية، والعوامل هي القدرات الخاصة التي ترتبط بمنطلبات النجاح في تخصص أو مهنة معينة، وكان يتم تحديد المطلبات المهنية لعمل معين عن طريق قياس الخصائص التي يمتلكها الموظف ون في ذلك العمل، والافتراض الضمني؛ هو أن تلك الخصائص التي يمتلكها الموظفون متطلبات الأداء الناجح لذلك العمل، واعتمد أصحاب النظرية على بطارية الاستعداد المعامة Beneral Aptitude Test Battery معايير «معايير مهنية" و"أنماط الاستعداد المهني" بناء على الدرجات التي تم الحصول عليها من الموظفين الواقعين في الثلثين الأعلى من مجموع الموظفين الذين تم اختبارهم، والتي تنبأ بالنجاح المحتمل في عمل معين، ويرى وليمعيون أن الأفراد الذين يطلبون الإرشاد لمساعدتهم على التخطيط المهني بمكن أن يصنفوا هي أربع فثات:

- مسترشدون بدون اختيار
- مسترشدون باختیار غیر أكید
- مسترشدون باختیار غیر حکیم
- مسترشدون بعدم تطابق بين الميول والاستعدادات.

ويرى وليمسون والمرشدون الأوائل المتبعون لمنهجه بان على المرشد ان يتبنى دورا مباشرا نشطا شبيه بدور الطبيب في تحديد مسكلة المسترشد، ووصف العلاج لإصلاح المشكلة، ومن ثم المتابعة والتأكد من نجاح المعالجة، وتتم عملية الإرشاد عند وليمسون وفق ست خطوات في عملية الارشاد

#### خطوات عملية الإرشاد عند وليمسون:

- I التحليل: جمع المعلومات عن الفرد أو المسترشد من إجراءات المقابلة مدعمة ببيانات من الاختبارات والمصادر الأخرى، المعلومات تشمل الاستعدادات، الميول، الدوافع، الصحة الجسمية، الاتزان الانفعالي، الخلفية الأسرية، المعرفة، انتقدم الدراسي، وعوامل أخرى.
- 2 التركيب: تلخيص البيانات والملومات عن المسترشد وتنظيمها بحيث تبين مشكلته ومصادر قوت وخصائصه الفريدة. المرشد هنا يحاول البحث عن نمط الاتساق في المعلومات المجمعة بحيث يصل إلى فكرة واضحة عن المسترشد ومشكلته.
- 3 التشخيص، تشخيص المشكلة أو المشكلات المهنية لدى المسترشد (ليس لديه خيار، لديه خيار، الديه خيار ولكنه غيار ولكنه غيار ولكنه غير متأكد، لديه خيار ولكنه خاطئ، تناقض بين المبول من جهة والاستعدادات والقدرات من جهة أخرى). هنا المرشد يراجع معلومات الحالة مستخدما المعلومات

الموضوعية بالإضافة إلى حسه الإكلينيكي للوصول إلى تقييم ناقد واستنتاج للأسباب الحقيقية خلف الشكلة.

- 4 التنبو: بمدى نجاح الفرد في تحقيق الأهداف التي وضعها (إذا كان لديه أهداف). هنا المرشد يتنبأ بالتطور المستقبلي للمشكلة في ضوء تقييم الملومات المتوفرة، إذا كان بالإمكان الوصول إلى تتبؤات صحيحة عن السلوك المستقبلي فإن وليمسون يقترح أن تجمع هذه الخطوة مع التشخيص. عموما هذه الخطوة تتضمن التعرف على الخيارات المتوفرة ومحاولات التوافق التي يمكن أن يقوم بها المسترشد.
- 5 الإرشاد: أو تقديم الاستشارة عندما يتبين للمرشد أن الفرد لم يوفق في اختيار مهنة أو تخصص مناسب (أي في وضع الأهداف). هنا المرشد يحاول أن يساعد المسترشد على تجميع وتنظيم مصادر قوته وإمكاناته الشخصية وغير الشخصية التي ستساعد على التوافق سواء الآن أو في المستقبل، المرشد هنا يقدم للمسترشد الأدلية المؤيدة أو غير المؤيدة وغير المؤيدة ووزن أو المؤيدة لاحتيار المسترشد التعليمي أو المهني موضحا المعلومات المؤيدة وغير المؤيدة ووزن أو أهمية كل منها مبينا لماذا ينصح المسترشد باتباع مسار معين.

6 - المتابعة أو التتبع: لتحديد ما إذا كان الحل الذي اقترح من خلال عملية الإرشاد حل جيد قابل التطبيق، إذا تبين أن الحل غير جيد قبإن كل الخطوات السابقة يجب أن تعاد من جديد، أي أن تعاد عملية الإرشاد المهني من بدايتها لتحديد المشكلة المهنية لدى الفرد. هذه الخطوة تتضمن مساعدة المسترشد في المستقبل أما في التعامل مع مشكلات جديدة أو مدع عودة ظهور المشكلة نفسها أو للتأكد من فعالية الإرشاد (Williamson 1958).

#### خطوات عملية الاختيار المهنى:

يسير المرشدين في عملية الإختيار المهني وفق نظرية السمة والعامل بثلاث خطوات هي:

الخطوة الأولى: الوصول إلى فهم للذات، Gaining of Self Understanding، تمتمد هذه الخطوة على تحديد الدذات وفق نظرية السمة والعامل؛ من خلال فهم الصفات الشخصية والاتجاهات، على تحديد الدذات وفق نظرية السمة والعامل؛ من خلال فهم الصفات الشخصية والاختيار المهني هنا بعجم الملومات عن المسترشد من خلال عدة أسئلة: ما يحب أن يعمل أوهي توضح الميول، وكيف سوف سيقوم بادئها؟ وهي تمثل القدرات والتحصيل الدراسي. وانه عندما يتحدث المسترشد عن أهمية حياته وأسلويه في الحياة يوضح قيمه، وان ملاحظات المرشد أثناء الجلسة الإرشادية قد يفسر من خلالها شخصية المسترشد.

إلا انه الاختبارات والمقاييس أصبحت تعد وسيلة مفيدة ومساعد في عملية الإرشاد. وقد نشط علماء القياس النفسي في إعداد المقاييس وهي تزيد على 2.939 اختبار منها 88 في التحصيل الدراسي و223 في السذكاء والقدرات الأكاديمية، و560 اختار مهني، و676 في الشخصية. وقد يصعب على المرشد الإلمام بها كلها، إلا أن هناك عدداً من الاختبارات التي يجب أن يلم بها لأهميتها في الاختبار المهني (Murphy, Impara، & Plake, 1999)، وتساعد الاختبارات في تحديد الصفة وقياسها، وهي تقيس خمسة عوامل وسمات أساسية في الاختبار المهني:

أولا: القدرات: Abilities ترتبط بالاستمدادات، وهي تقيس ما يمكن أن يكون عليه أداء الفدرد، وقدرة الفرد والجهد الدي يقوم به، وهناك قدرات عامة وهي الذكاء وقدرات خاصة، وتختلف القدرات عن التحصيل الدراسي الدي يمثل ما تعلمه الفرد لارتباطها بالوراثة والبيئة معا، ومنها

- 1 اختبار التقييم المدرسي للالتحاق بالكلية College Board Scholastic Assessment Test (SAT)
  - 2 اختبار تقييم البرنامج الأكاديمي Assessment Program Academic Test
    - Test (DAT) Differential Aptitude اختبارات الاستعدادات الفارقة 3
- 4- بطارية أختبار القدرات العامة للعمل لخدمة العمل هي الولايات المتحدة US Employment Service General Aptitude Test Battery (GATB)
- 5 بطارية الاستعدادات المهنية لخدمات الجيشن Vocational Aptitude Battery (ASVAB)

ثانيا: التحصيل أو الإنجاز: Achievement برتبط التحصيل الدراسي بجميع الأحد، ث التي شارك بها الفرد طوال حياته وحقق إنجازا بها، والتي يمكن فياسها بعلامات الفرد وتقديره الأكاديمي، وتفوقه وحصوله على درجات الشرف، ويرتبط إنجاز الفرد في العمل بالتحصيل والانجاز في الدراسة، ويتم تقيمها من خلال التقييم الذاتي أو نتائج تقدير المشرفين على العمل عن إتمام الفرد لمهامه. وكذلك النجاح في اختبار التحصيل للحصول على شهادة أو ترخيص عن إتمام الفرد لمهامه. وكذلك الدراسي على علامات امتحان الثانوية العامة بدرجة أعلى من اختبارات القدرات العامة أي الذكاء، وهي تعطى ضعف وزن مما تعطيه اختبارات القدرات العامة. كما أن هناك اختبارات للحصول على ترخيص مهني تعتمد على التحصيل الدراسي مثل مهن المحاسبة والفن والموسيقي والهندسة والطب وعلم النفس والتعليم والتمريض والسكر تارية والتقني هي الأشعة وغيره من المهن. ثالثنا: الميول: Interests أن الميول مكتسبة من خلال مراحل الحياة، ولها دورهام في الاختيار المهني: خاصة إذ تعددت قدرات الفرد في مختلف المجالات، ورغم أن هناك علاقة دالة بين الميول والقدرات إلا أنها أعدت لترتبط بمهنة معينة، والقدرات إلا أنها أعدت لترتبط بمهنة معينة، وتعدد الميول بتعدد مجموعات المهن المصنفة حسب الاختيارات الأساسية في الميول المهنية: مثل اختيار سترونج كاميل واختيار كودر اللذان يقيسان الميول والنجاح بها، كذلك اختيار هولاند الذي يدرس الميول والكفاءات والمهن التي يرغب بها الفرد وصفاته الشخصية والتقدير الذاتي، ويقوم المرشد بتحديد ميول الفرد من خلال الاستقسار عن نشاطاته اليومية داخل المدرسة أو خارجها، وعن الأعمال التي قام بها، والمواد الدراسية التي يفضلها وطموحاته المستقبلية، وهناك أربعة مقايس أساسية للميول المهنية وهي:

اختسار كودر للبحث عين مهنية Kuder Career Search (KCS). يتعلق بالمسول نحو الطبيعة، والميكانيكا، والحسابات، وتقنية علمية، وفين الإدارة والبيح، والتواصل، والموسيقي، وخدمات انسانية. وأعمال مكتب. واستبيان سترونج للميول Basic انسانية. وأعمال مكتب. واستبيان سترونج للميول Interest Scale يتضمن مقياس أولى للميول، ويتضمن الميول نحو الزراعة، والفن التطبيقي. والفن والرياضة وأعمال الكمبيوتر، والقائبون والسياسة، والرياضيات، وأعمال الميكانيكية، والعلوم الطبية، والخدمات الطبية، والأعلان، والأعمال العسكرية، والموسيقي والدراميا، والطبيعة، وخدمات المكتب، وإدارة المؤسسات والتحدث أمام الجمهور، والنشاطات الدينية، والبيع، والعلوم. والعمل الاجتماعي، والتدريس، والكتابة، وأداة كاليفورينا لمسح التفضيل المهني California Occupational Preference Survey (COPS) تقيس مياول المهن الاقتصاد والاستهلاك، وأعمال خبارج المبياني، والتواصيل، والعلوم وتطبيقات في العليوم، وإدارة الأعمال وتطبيقيات في إدارة الأعمال. والفنيون وتطبيقات في الفن، الخدمات وتطبيقات في الخدمات. واختيار هولاند لاستكشاف الذات Self Search Directed يرى بأن الميول ترتبط بظروف الفرد ومفهومه عن ذاته، ويصنفها إلى ستة أنماط: النمط الواقعي والعلمي والاجتماعي والفني والمغامر والتقليدي. وسوف يتم توضيح توجه هولاند في الفصل الثالث من هذا الكتياب. ويساعد المرشد في الاختيار المهنية بناء على نتائج المسترشد في اختبار الميول المهنية، وفي حال عدم الاتفاق بين ما يقوله المسترشد أثناء المقابلة ونتائجه على اختبار، ويفاقش التعارض ويوضح ذلك للمسترشد، ويقوم بالاستفسار عن مستوى تحصيله وقدراته وخبراته السابقة للوصول إلى الأسباب.

رابعا: القيم: Values تعد القيم أكثر المطلبات المهنية تعقيدا وتأثيرا في الاختيار المهني، ورغم أهمية القيم إلا أنها تهمل في بعض الأحيان لصعوية قياسها والتأكد منها. وهناك نوعان من القيم:

- 1 القيم العامة عند الفرد: هي موضحة بمقياس Values Scale و(VS) وترتبط بقيم الحياة والعامة تتعلق بالخدمة، والتحصيل، والتقدم، والإيثار، والسلطة، والاستقلالية، والإبداع. والعائد المالي، وأسلوب الحياة، والنمو الشخصي، والنشاط الرياضي، والمكانة، والمخاطرة، والتفاعل الاجتماعي، والنتوع، وظروف العمل، والتميز الثقافي، والقوة الجسمية، والأمان الاقتصادي.
- 2 قيم الدراسة: هي موضعة بمقياس (Study of Values(SV) تتمثل بالقيم النظريسة والاقتصادية والجمالية والاجتماعية والسياسية والدينية. وقد يخلط المسترشد بين القيم والسمات والموامل الأخرى مثلا حبيه لمساعدة الآخرين، والذي يمثل ميل وفي نفس الوقت قيمة، وهنا يقوم المرشد بتوضيح الملاقة بين القيمة والاهتمام، إذ أن القيم تدفع الفرد للمساعدة بدرجة اكبر من الميول.

خامسا: الشخصية: Personality أن قياس الشخصية مجال هام منذ أكثر من 90 سنة، ومع أن معظم الجهود كانت على الشخصية غير السوية، وإعداد مقاييس التي تتعلق بها، مثل اختبار منيسوتا متعدد الأوجه، واختبار روشاخ، واختبار تقهم الموضوع، إلا أن هناك بعض المقاييس أعدت للشخصية السوية، منها المقاييس الآتية:

- اختبار كاليفورنيا النفسي: وهو من إعداد هاريسون جوف ويمثل مواقف واقعية ، ويتكون
   من عشرين مقياساً لمعرفة الفروق في الشخصية ، وهي تقيس صفات سوية لدى الفرد
   مثل ضبط النذات ، والمرونة ، وعادة تقارن نتائج المسترشد على الاختبار مع رأي الآخرين
   المحيطان به مثل الأصدقاء والملمين والأسرة .
- اختبار الشخصية العاملي وهو يمثل التحليل العاملي في النظرية الإحصائية، وهو يعتمد على صفات عمودية وأفقية على المقياس، ويوضح جانبي التطرف في المقياس، مثل بارد ودافئ، ومتسلط ومطيع، وخجول ووقع، وهي تستخدم في مساعدة الفرد في اتخاذ القرار المهنى.
- اختبار ماير بريجز لأنماط الشخصية، وهي يمثل نظرية يونغ حول الأربعة الأنماط الأساسية للشخصية الإحساس والحدس، التفكير والانفعال، والفصل الرابع يوضع دور هذه النظرية في الإرشاد المهني.

 المهن. وهنا يكون للمرشد دورا رئيسا لمساعدة المسترشد هي جمع المعلومات، وهناك ثلاثة جوانب للمعلومات المهنية:

اولا: انواع المعلومات المهنية Types of Occupational Information ، وهني تتعلق بوصف المهنة ، والمؤهلات المطلوبة ، والمستوى العلمي ، وظروف العمل ، والراتب . وهناك عدة مؤلفات تعلق معلومات عن السلم المهني والمهن المتشابهة ، من أهمها Occupational Outlook Handbook معلومات عن السلم المهني والمهن المتشابهة ، من أهمها الولايات المتحدة ، وهدو متوفر على OCCUP ) كتاب خاص بالمهن ، ويصدر كل عامين في الولايات المعلومات المتوفرة عن المهن الانترنت ، ومرتبط بعدة اختيارات مثل اختيار كودر وهولاند ، إلا أن المعلومات المتوفرة عن المهن قد تختلف من بلد إلى آخر حصب مجالات العمل المتوفرة ، ولكن هناك عنصراً مشتركاً بين المهن مهما اختلف المكان . مثلا الموسرجي مهنة معروفة بأداء معين ، إلا أن صاحبها في نيويورك يحصل على دخل أعلى من الموسرجي في إيوا ، وكذلك في دول خارج الولايات المتحدة رغم أن طبيعة العمل واحدة .

ثانيا: نظم التصنيف المهني: Classification Systems يستخدم النظام لتسهيل عملية الحصــول على الملومــات، وتم تصنيف الملومات المهنية وفق نظم محددة، وهناك ثلاثة أنواع من نظم التصنيفات المهنية، بالإضافة إلى تصنيف هولاند للمهن، وهي:

النظام الأول: قاموس عناوين المهن: Titles Dictionary of Occupational، الذي تم تأليفه عام 1991 يتضمن 20،000 مهنة، منظمة وضق تسعة رموز. الرموز الثلاثة الأولى تشير إلى تنظم المجموعات المهنية، الأول منها يمثل احد التصنيقات التسعة، الثاني يقسم المهن إلى 82 قسم، والثالث يقسم المهن إلى 87 مجموعة، مثلا مهنة الإرشاد تتمثل بالأرقام الثلاث (405). فإن (0) يرجع إلى نوع المهن اختصاصي تقنية وإدارية، وعندما يكون الرمزان (40) يرجعنا إلى مهن هي علم النفس. لذا فإن الرموز (405) تعنى الإرشاد مهن هي علم النفس.

الرصوز الثلاثة التالية، ترتبط بكيفية أداء المهام للمهن، الرمز الرابع يوصف كيف يتعامل الفرد مع المعلومات، والرمز الخامس يوصف كيف يتعامل الفرد مع الأشخاص الآخرين، والسادس يوصف كيف يتعامل الفرد مع الأشخاص الآخرين، والسادس يوصف كيف يعمل مع الأشياء، الرصوز الثلاثة الأخيرة: تشير إلى ترتيب عناويين المهن حسب الأحرف الهجائية.

النظام الثنائي O×NET وهـ ويعتمـد على قاموس المناوين، والذي مــا زال يستعمل من فبل المرشديــن والمسترشديــن، وان معظـم المقاييس الفت بناء عليــه، إلا انه هي عــام 1998 وضحت الحكومـة الأمريكية القاموس على الانترنت وأعطتـه مسمىO×NET. إذ قام منّات من الأشخاص فــي الولايــات المتحدة في العمل على تحويله. وانه يحتوي على 1172 مهنة، بدلا من 12.741 مهنة في قاموس المهن، ويمكن أن يرجمع الأشخاص الذين يستخدمون الانترنت في جمع المعلومات إلى O×NET ، وتعتمد على تصنيف السداسي الأكثر شيوعاً في قاموس العناوين المهنية of Occupational Titles Dictionary، وهي:

- 1. صفات العاملين وتتضمن القدرات اللفظية والعددية والإدراكية والمكانية، والقدرات نفس حركية، والتي تتمثل بالقدرة على استخدام اليد والأصابع، والقدرات الجسمية مثل القوة والتوازن، والتناسق أو التأزر. والقدرات الحسية السمعية والبصرية والكلام، والميول الستة كما هي عند هولاند، ومستوى التحصيل، وأسلبوب العمل، والتوافق والتأثير الاجتماعي والاستقلالية والذكاء العملى.
- 2. متطلبت العمل وتتضمن المهارات الأساسية: الاستيماب والاستماع الفصال والكتابة والتحدث والرياضيات والعلوم في معرفة معددة، ومتطلبات التعليم، والعلوم الأساسية والتفكير الناقد، ومهارات عملية مثل التفكير الناقد والتعلم النشط واستراتيجيات التعلم، ومهارات الأداء الاجتماعي: الإقتاع والنقاش وإعطاء تعليمات، وحل المشكلات وإجراء الاختبار، ومهارات إصدار الحكم واتخاذ القرار وإدارة الوقت والمال.
- متطلبات الخبرة: توصف إعداد محدد مأخوذ من خبرات الماضي وشهادات الترخيص
   التي تستخدم في تحديد الأداء أو المهارة المطلوبة لدخول مهنة.
- 4. متطلبات المهنة، التي تمثل الأنواع العامة انشاطات المهن، وهدي ترتبط بكيفية الحصول على المعلومات التي يتطلبها العمل، إجراء عمليات العمل وتقييمها، وتنظيم سياق العمل هي اتخاذ القرار والتعيين واختيار العاملين وأساليب التواصل والنشاعل بين العاملين. ومواقف العمل والمتطلبات الجسمية ونقبل جدول العمل.
- متطلبات مهنة محددة، تعتمد على وصف كل مهنة من حيث المهارة والمعرضة والأداء والواجبات والآلات والأدوات والتجهيزات.
  - 6. صفات المهنة، وهي تضمن معلومات عن المهن مثل الفرص العمل المتاحة والراتب،

وهنــاك معلومــات أخرى يمكن الحصول عليها من خــلال 0× job titles والتي تصـف 14 صـغة للمهنة التى يمكن الوصول إليها، وهى شبيه لقاموس عناوين المهن:

- الرقم، لكل مهنة رقم يتصل بمجموعة المهن ومجموعة المهن الفرعية.
  - عنوان الهنة
  - كتيب عناوين المهن

- الوصف المهنى
- الدخل السنوي
- المستوى التعليمي
- والمرطة والدراسة
  - القدرات
    - المهارات
  - صفات الوظيفة
- دلیل للاستکشاف المجموعات المهنیة
  - تصنيف البرامج التعليمية
- علاقتها بأسلوب قاموس عناوين الوظائف المكون من تسع رموز.

النظام الثالث، دليل استكثاف المهن يتضمن الدليل التعريف بالقدرات والميول والقيم والتحصيل الدراسي والصفات الشخصية المطلوبة للمهنة، مشلا المحامي يجب أن يتعلم القانون وكتابة مداولات، وهنا بسأل المسترشد نفسه أيحب أن يقوم بذلك، هل لديه القدرة على القيام بذلك، هل لديه الشخصية المناسبة والقدرات تتفق مع ظروف العمل.

ويستخدم هـذا التظام ثلاث رموز رقمية، شبيه لرموز قاموس عناوين المهن، والاختلاف بان الرمـوز ترتبط بمتطلبـات المول لختلف المهن، وأيضا يقسم المهن إلى ائتي عشر مجالاً، وإلى 348 مهنـة فرعية، وهو أسهل بالاستعمال، وهناك العديد مـن الذين يرغبون هي الالتحاق بالعمل لأول مرة يمكنهم ان يستخدموه ويستقيدوا منه.

ان جميع النظم متداخلة وتوفر معلومات ومواد عملية وتعتمدعلى أسس علمية ومفيدة للمرشد وللمسترشد في اتخاذ القرار.

ثالثا، دمـج المعلومات عن الفرد وعالم العمل Integrating Information about Oneself بين الحقاقة الأولى والخطوة الأولى والخطوتين الثانيـة والمواءمـة بينهمـا؛ هو الـدور الأهم للمرشد فـي الاختيار المهنـي، إذ أنه هـي الخطوتين السابقتين يصل الفرد إلى المعلومات عن ذاته وعن عالم العمل. أن هذا سهل من الناحية النظرية، الا انه قد لا تتفق الاستعدادات مع الميول أو مع التحصيل الدراسي أو القيم أو الصفات الشخصية، أو هـد يتفـق المسترشد مع الثين منهـا ويختلف مع الآخرين، هنـا فإن مقابلة المرشد للمسترشد يجمه أسباب الاختلاف أو عدم المواءمة بين الخطوتين الأولى والثانية. وأن نظرية السمة

نطربات الإرشاد والنمو المهني

والمامل معدة بطريقة جيدة وفق الخطوات السابقة. إلا أنه بعد تطور تكنولوجيا الملومات ظهر نظامان تطبيق ما جاء بهدة وفق الخطوات السابقة. إلا أنه بعد تطور تكنولوجيا الملومات ظهر وهما الاكتشاف Discover وسيجي بلس SIGIPLUS ويمكن من خلالهما الاختيار الهني، وكلاهما وهما الاكتشاف الشخصية، وخاصة تلك يعتمدان على قياس الميول والقيم وتقدير الذات، لكنهما لا تقيسا الصفات الشخصية، وخاصة تلك النبي تتم ملاحظتها أثناء المقابلة، والتي تساعد في عملية اتخاذ القرار، فإن برنامج الاكتشاف Discover يمكن المسترشد من وضع درجات باستخدام عدد من الأدوات مثل التي سبق شرحها، وأن الميزة لهذين البرنامجين، أنهما معدان لمساعدة المسترشد في الانتقال إلى الخطوة التالية بعد إنهاء الخطوة التالية بعد عليها الخطوة التالية بعد إنهاء الخطوة التي يعمل بها، وهناك تقاعل بين الفرد والمهنة من خلال الكمبيوتر، إلا انه في حالة مواجهة صعوبات في اتخاذ قرار أو في المواقف الصعبة يحتاج لراجمة المرشد للتوضيح.

قضايا في الإرشاد: أن نتائج الفرد على الاختبارات ليست نهائية؛ فقد تساعده في الاختبار الهني، إلا انه يجب أن يعرف بأنه قد يتعرض إلى مواقف ومتقيرات اخرى، كما انه تحدث تغييرات في المهن، لذلك عليه زيارة المؤسسات أو التعرف على شخصيات من الميدان، وهنا دور أساسي للمرشد لتأكيد ذلك.

قد يستفيد المرشدون المبتدئون العمل من الاختبارات، إلا أن هذا يمنع استخدام انعكاس المشاعر وتكوين علاقة بين المرشد والمسترشد، لذا على المرشد أن يتدخل ويناقش المسترشد ويسأله عن خبراته السابقة بما يساعده في عملية اتخاذ القرار، والا يقتصر فقط على نتائج الاختبارات.

أن نظرية السمة والعامل غير تمائية، لا تركز على التغيير والنمو في الاستعدادات والتحصيل والميول والقيم والشخصية، لذلك على المرشد مناقشة المسترشد عن تطور هذه الصفات أو تغيرها في حياته. وأن اختلاف قيم المسترشدين عن قيم المرشد وخاصة ممن يسعون إلى المكانة والمركز والمال قد تزعج المرشد، لذلك يجب أن يكون المرشد واعيا لذلك، ويميز بين فيمه وقيم المسترشدين الذين يعدهم لمجالات عمل غير مجال عمله.



## نظرية الانماط هولاند Holland Theory of Types

#### نظرية هولاند Holland (مندى الأنماط):

جـون هولاند هو أحد العلماء الأمريكيين. وهو أستـاذ علم نفس في جامعة ميشيغان. صاحب نظريـة الاختيـان المهني التي وضحت اهمية العمل على نجاح المهـام المهنية والرضا والارتياح من خلال معرفة انماط الشخصية، والتي تبدأ بالمدارس، وبر امج التدريب، وميدان العمل. وهي نظرية معروف قد بنهـا أفضل نظرية في الإرشاد المهني، وأوسعها هـي اجراء البحوث، وتستخدم من قبل معظم المرشدين المهنيين، وهي مبنية على القول الشعبي، «إن الطيور على أشكالها تقع» أو «الطيور معظم الريش المشترك تطير بسرب معاه، ويعد هولاند من أكثر علماء الإرشاد العاملين في الإرشاد المهنية، إذ قام بتطوير نموذج في تقييم ميول وشخصية الفرد المهنية، والبيئات المهنية، ووضع هولاند عام 1971 اختبار استكشاف الذات لأول مرة هو اختبار Self Directed Search وبني هولاند نظريته ويني العلاقة. وبني هولاند نظريته ويقي أساسين، هما:

- المعلومات المهنية: قدمت نظرية هولاند معلومات مفيدة في الإرشاد من خلال استخدام The Educational عن المهن Occupational finder والبحث التربوي المهني Of Holland Occupational Codes Dictionary . Occupational Finder وتقسيم هولاند لأنماط الشخصية.

الاختبارات The Role of Testing، اعد هولاند اختبار استكشاف الذات بهدف استكشاف

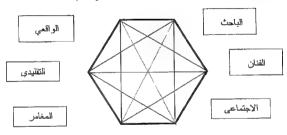
، ليبول ، لهنية . يحتوي هذا الاختبار على عدد من الفقرات تحدد النشاطات، والمهن، والكفاءات، والكفاءات، والكفاءات، والصفات الشخصية ، للعاملين بالمجالات المختلفة ، واختبار المهن VPI ، واختبار الاتجاهات والاستراتيجيسات ، لمهنية CASI ، المذي يتضمن نظرة الراشدين للعمل: الرضا لمهلي، تنمية المهن ، والإساءة بالتواصل والالتزاميات العائلية . وأسلوب مواجهة الخطر ، والحدود الجغرافية (Holland. 1994) .

ووضح هولاند ( (Holland. 1966 السنة أنماط الشخصية أو البيئات المهنية على النحو الآتي:

1 - الواقعي/الحرفي: Realistic Personality Type Environment and Behavior يعتمد المرد صاحب الميل الواقعي في أداء عمله على التناسسق الحركي والقوة الجسمية، إلا أنه يفضل المواقف التي تحتاج إلى علاقات الشخصية أو مهارات لفظية، ويميل إلى العمل في المختبرات أو المصانع، أي انه يستخدم الآلات والمعدات بمهارة يدوية أو جسدية بدرجة اكبر مسن غيره، وهو منساق وصريح وأمين ومتواضع ومادي وطبيعي غير متكلف ومثامر وعملي، وهو مرن وسبط و خحول ومتزن ومقتصد.

- الباحث: Investigative Personality Type Environment and Behavior يعتمد الفرد ذو الباحث: Investigative Personality Type Environment and Behavior الميل البحثي العلمي على التفكير هي عمله أكثر من الاعتماد على السلوك أو الأداء العملي. ويعتمد على النتظيم والفهم أكثر من الملطة، ولا يهتم بالعلاقات الاجتماعية، بل يهتم بالبحث عن علل الأشياء وعلاقاتها، وممالجة الأشياء المادية أكثر من الأمور العاطفية، ويفضل العمل كطبيب أو باحث أو مبرمج حاسب، ويتصف بأنه تحليلي وحريص ونقد ومحب للاستطاع ومستقل ومفكر وانطوائي ومفهجي التفكير وبسيط ومتواضع ودقيق وعقلاني ومتحفظ.
- 6 الفنان: Artistic Personality Type Environment and Behavior يعتمد صاحب الميل الفني على التعبير الجمالي والتعبير عن مضاعره الخاصة والتي تشبع حاجاته. ويعبر عنها عن طريق تشكيل المواد أو الألحان المختلفة، ومنهم الرسام والمطرب والملحن والممثل. وهـ و عاطفي ويعبر عن نفسه، ويتصف أنه مثالي وخيالي وغير عملي (غير مرن) ومندفع واستغلالي وحدسي (ذاتي) وانه غير منساق ويتصف بالأصالة ومعقد وغير منظم.
- 4 الاجتماعي: Social Personality Type Environment and Behavior يعتمد الفرد ذو الميل الاجتماعي في تحقيق أهدافه المهنية على الملاقات الاجتماعية، لذا فهو لديه مهارة تكوين علاقات اجتماعية وقدرة على حسن التعامل مع الآخرين وكسب ودهم، ويعمل على مساعدتهم ورفاهيتهم، يفضل العمل كمعلم أو اختصاصي اجتماعي او اختصاصي نفسي.

- وهــوودود وكريم ومساعد للآخرين ومثالي ومتبصر وعطوف ويتحمل المسؤولية واجتماعي ولبق ومتفهم ومتعاون ومقنع.
- 5 التقليدي: Traditional Personality Type Environment and Behavior بميسل صاحب الميسل التقليدي إلى الروتين في حياته، ولا يحب التفيير ويهتم بتنفيند القواعد والأنظمة بحرفيتها، ولدينه درجة عالية من ضبط النفس، ويحب أن يممل مع أصحباب السلطة والنفوذ، ويحب العمل بتنظيم الأشياء وترتيبها والتي تتعلق أعمال السكرتارية والبنوك وإدارة الأعمال. وهو يتصف بأنه حي الضمير ومنساق/ منقاد وحريص ومتحفظ ومحدود الطموح ومطيع ومنظم ومثابر وعملي وهادئ وغير خيالي وفعال.
- 6 المغامر: Personality Type Environment and Behavior Enterprising يمتاز صاحب الميل المناصد بالطلاقة اللفظية والتأثير في الآخرين والسيطرة عليهم، وهو يميل إلى الأعمال الخطرة وغير العادية، ويعمل على إقتاع الآخرين، ويفضل العمل في مجال السياسة والمحاماة والصحافة ورجال الأعمال. وهو يتصف بأنه مغامر وطموح ويهتم بذاته فقط ومتسلط ونشيط ومتهو و ومتقائل، وهو يتصف بأنه مغامر واثق من نفسه واجتماعي ومتبوب ومعروف. ووضح هولاند (1992) (Holland، العلاقة بين الانماط بشكل سداسي لبستة الأنماط الشخصية أو البيئات المهنية، والشكل (1) يوضح العلاقة بين مختلف الانماط أي العلاقة بين الزام المهيول المهنية.



شكل (1): العلاقة بين انواع بيئات المهن والشخصية في نظام هولاند للميول المهنية

وفيما يلى توضيح للعلاقة بين أنواع البيئات المهنية والشخصية مستمدة من الشكل السداسي لنظام الميول المهنية عند هولاند أعلاه، وهي على النحو الآتي:

درجة الاتساق بين التمطين	أنماط الشخصية ·		
عائي	واقعي باحث – واقعي تقليدي- باحث فنان- فإن باحث- فنان اجتماعي		
	اجتماعي فقان- اجتماعي مغامر- مغامر اجتماعي- مغامر تقليدي- تقليدي مغامر.		
متوسط	واقمىي فتان- واقمي مفامر - باحث اجتماعي - بلحث نقليدي - فتان واقمي، فتان مفامر - اجتماعي باحث - اجتماعي نقليدي - مفامر فثان - مفامر واقمي. نقليدي اجتماعي - تقليدي باحث		
منخفض	واقعي اجتماعي- باحث مفامر- اجتماعي واقمي- مفامر باحث- تقليدي فقان.		

### المفاهيم الرئيسة فى النظرية

البناءات التوضيحيــة Explanatory Constructs، هنــاك أربعــة بنــاءات تساعد في تفهم نظرية هولاند في عملية الإرشاد، وهي ترجع للعلاقة بين الشخصية والبيئة المهنية تعنى التطابق، والعلاقة بين ترتيب الأنواع تعنى التفاضل، والعلاقة بين نوع وآخر تعنى الاتساق، بالإضافة لمفهوم الهوية والتي ترتبط بأنواع الميول بدرجة اقل. وفيما يلي توضيحا لهذه المفاهيم الأربعة:

أولا: التطابق Congruence أن التطابق يعني وجود علاقة بن الشخصية والبيئة، والتشابه بِينِ الشَّخصية والبيسَّة، فإن ذا الأسلوب الاحتماعي بتمتع بالعمل في البيئة الاحتماعية وكذلك ذوى الأنماط الأخرى، فإن الشخص، ذا الميل الاجتماعي لا يشعر بالراحة في العمل بالبيع والشراء، والشخصي من بيئة المغامر لا يشعر بالراحة بعمل الباحث، والباحث لا يشعر بالراحة عند في القيام بالعمل الفني، وقد يشعر كل منهما بالإحباط، إن استخدام الرموز الثلاثة وفق نظرية هولاند يوضح درجة التطابق، فالرمز (جوف) للشخصية يمكن أن يتطابق مع البيئة (ج وف)، وبدرجة اقل مع البيئة (جوت)، كذلك فإن بيئة (عتو) لا تتلائم مم الشخصية (جوف)، لذللك فإن درجة التطابق تققص كلما تباعدت الرموز بين الشخصية والبيئة.

إن عملية التطابق هامة جدا في الإرشاد، وإن على المرشد أن يقيم شخصية المسترشد ومساعدته على إيجاد البيئة التي تناسبه وان الممل على اكتشاف التطابق بين المهن هو ما يسعى للوصول إليه في جلسات الإرشاد، وإن المرشد يساعد المسترشد على اختيار مهنته وفق درجة التشابه بين الشخصية والبيئة المهنية باستخدام الشكل السداسي عند هولاند. ثانيا: التفاضل او التباين: Differentiation يختلف الناس في البيئات الهنية، فقد يختلفون في درجة وضوح في نوع أو نوعين، فقد يتشابه احدهم مع نوع محدد ، بينما آخرون لا يختلفون في درجة وضوح في نوع أو نوعين، فقد يكون لديهم يوجد اختلاف لديهم فلديه الميول والكفاءات في الست أنواع، إلا أن معظم الناس فد يكون لديهم نوع واحد أو نوعان أو ثلاثة أنواع من الميول، ويتضح دور الإرشاد أكثر مع المسترشدين الذين لا تتمايز لديهم الميول.

ثالثا: الاتساق: Consistency يشير الاتساق إلى التشابه والاختلاف بين أنواع الميول، سواء كان هي الشخصية أو البيئة، عادة هناك اتساق بين بعض الأنواع وعدم اتساق بين أنواع أخرى.

والشكل(2) الاتي يوضح العلاقة بين الانماط الخصية والبيئة من حيث التطابق والاختلاف



نظرية الأناط عند هولاند مثال للتطابق الرتفع والمنخفض

شكل (2): العلاقة بين انماط الشخصية والبيئة من حيث التطابق والاختلاف

رابعا: الهويية: Identity تشير الهوية إلى وضوح واستقرار غايات الفرد الحالية والمستقبية، والمستقبية، والمستقبية، والاستقبال الذي والاستقبال الذي والاستقبال الذي يقدم المهنية المهنية، أن المؤسسات تحدد هويتها بالمهام والغايات المهنية عند هولاند، ويتم النعرف عليها من يقوم بها، وهذا يختلف عما جاء بأنواع الميول والبيئات المهنية عند هولاند، ويتم النعرف عليها من خلال أداة خاصة موقع مهنتي My Vocational Situation وضعها هولاند مع آخرين ( Daiger and Power، 1980)

قضايا في الإرشاد: قدمت البحوث التي استخدمت نموذج هولاند في الإرشاد المهني أساليب وتفسيرات مختلفة تلقي الضوء على مدى الاستفادة منها في الإرشاد، إذ أن النظرية قدمت تفسيرات وتوجهات وأدوات تساعد المرشد والمسترشد، إلا أنه يجد المرشد صعوبة في استخدام

مفاهيم الاتساق والتفاضل.

الاختلاف بين نمط شخصية المرشد الذي يكون من نوع (جم) أو (جع) أو (جف) والمسترشدين من أنواع شخصيات آخرى، قد تكون في الاتجاه الآخر، والأخطر هي قيم المرشد الشخصية هي التفاعل مع المسترشدين. هذا يتطلب من المرشد أن يكون على وعى من هذه الاختلاهات.

إن المسترشديان الذين يواجهون صعوية في الاختيار يكون لديهم أكثر من ميل او ليس لديهم ميل ميل او ليس لديهم ميول محددة، يكون على المرشد أن يعمل على مساعدته في الحصول على خبرات جديدة ورغبة، وقد يشعر المرشد بالإحباط من مثل هؤلاء المسترشديان خاصة من لا يرغب في اكتساب خبرات جديدة، لذلك يجب أن يتعلم المرشد أن يكون أكثر صبرا مع هذه الحالات.

دور العلومات المهنية: قدمت نظرية هولاند معلومات مفيدة في الإرشاد من خلال استخدام The educational عن المهن Occupational finder والبحث عن الدراسة والمهن Occupational finder دو Occupational finder وقاموس هولاند لرموز المهن Occupational Codes Dictionary وتقسيم أنماط الشخصية .

ورغم ذلك وجه نقد لنظرية هولاند: بإنها لا تزود بمعلومات كافية عن المهن وتصنيفاتها، لذلك يجب أن يضع المرشد في اعتباره استخدام أساليب أو مراجع أخرى لتنمية الهوية المهنية. وخاصة فيما يتعلق بالتعليم والأسرة ومكان السكن والمسؤوليات الشخصية والأسرية فقد قدم ريردون ولنز (Reardon and Lenz، 1998) أشكاراً مفيدة للمرشدين في استخدام نظام هولاند والتي تفيد في العمل مع كل المشكلات في كل الأوقات، بالإضافة عن المعلومات عن الخبرات.

دور الاختبارات: اعد هولاند اختيار استكشاف الدات SDS اختبار استكشاف الميول، (Self, Directed Search . 1971) يحتوي هذا الاختبار على عدد من الفقرات تحدد النشاطات، والمهن، والكفاءات، والصفات الشخصية، للعاملين بالمجالات المختلفة، واختبار المهن VPI، واختبار الاتجاهات والاستراتيجيات المهنة CASI ، الذي يتضمن نظرة الراشدين للعمل: الرضا المهني، وتنمية المهن، والأسلوب الأول عند الفرد، والإساءة بالتواصل والالتزامات العائلية، وأسلوب مواجهة الخطر، والحدود الجغرافية. وتم تطبيق نظرية هولاند هي دراسات عن المرأة هي التقاهات المتوعة، كما تم استخدام نظرية هولاند في أكثر من 120 دولة، وهناك دراسات حديثة حول نظرية هولند تفيد باهميتها وسهولة الاستفادة منها.



# نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر Gardener Multiple Intelligences Theory

قدم هوارد جارددر Gardner 1984) Howard — Gardner عدة كفاءات ذهنية مستقلة نسبيا: 
هي الولايات المتحدة الأمريكية نظرية توضح بان الإنسان يملك عدة كفاءات ذهنية مستقلة نسبيا: 
أطلق عليها مسمى المذكاءات الإنسانية، التي اعتمد بها على علم الأحياء والأبحاث الثقافية، كما 
درسر جاردنس نظرية قياس الذكاء المنظم في أعمال علماء النفس المعرفيين والتربويين وتطور 
نظرياتهم في المدكاء، ووضح الاختلاف الأساسي بين نظريات أسلوب التعلم ونظريات الذكاءات 
المتعددة. بأن أسلوب التعلم يهتم بالاختلاف في عمليات التعلم، بينما نركيز نظرية الذكاءات 
المتعددة على المحتبوى ونتائج التعلم، وهذا أدى إلى إعادة التفكير في الذكاء، وقد ذكر بداية أنها 
سبعة ذكاءات. ثم أضاف بعد ذلك ذكاءين: الذكاء الطبيعي والذكاء الوجودي.

أحدثت نظرية الذكاءات المتعددة منذ ظهورها ثورة في مجال المارسة التربوية والتعليمية، وخاصة نظرة المعلمية على المناسة التربوية وفق قدراتهم وخاصة نظرة المعلمين عن طلابهم، وقد وضحت الأساليب الملاثمة للتعامل مع الطلبة وفق قدراتهم الذهنية. كما شكلت هذه النظرية تحديا للمفهوم التقليدي للذكاء، الذي يعترف بشكل واحد من أشكال الذكاء الذي يظل ثابتا لدى الفسرد في مختلف مراحل حياته، ظقد جاء بنظرية الذكاءات أسوع متعددة من الدكاءات وأسلوب استخدامها، وإن إفساح المجال لكل صنف منها بالظهور والتبلور يفيد تطور المجتمع وتقدمه (Checkley،1997).

قدمت نظرية الذكاءات المتعددة تفسيرا جديدا لقدرات الفرد الفطرية، وأوضعت اختلاف القدرات الخاصة بين الأفراد بعمر مبكر وحددت أساليب التعامل معهم وفق قدراتهم الذهنية. إذ وضحت نظرية الذكاءات وجود اختلاف بين الناس في أنواع الذكاءات تبدأ في مرحلة عمرية مبكرة، وفي أسلوب استخدامها والحاجة إلى إعطاء الفرص لكل صنف منها بالظهور والتبلور في إنتاج يفيد الفرد أولا وتطور المجتمع وتقدمه ثانيا.

وقد عرف جاردنر (Gardener & Hatch. 1989) الذكاء، بأنه القدرة على حل المشكلات وإنتاج مواد لها قيمة في الثقافة والزمان الشخصي، وتوضح نظرية جاردنر بأنه لدى كل الفرد ذكاءات تختلف في ترتيبها في من ترتيبها لديه، ويختلف الأفراد في ترتيب هذه الذكاءات بينهم، وقدم تعريف لأنواع الذكاءات التسعة كالأتي:

- الـذكاء المنطقي والحسابي: هـ و القدرة على اكتشاف النماذج، والأسباب الاستنتاجية.
   والتفكير المنطقي، ويصاحب الذكاء التفكير العلمي والرياضي.
- 2 بلذكاء النغوي: يتضمن البراعة والتفوق اللغوي، ويشمل القدرة على استخدام اللغة بفاعلية للتعبير عن النفس بالنثر أو بالشعر، وتستخدم اللغة كأداة الاستدعاء المعلومات.
- 3 المذكاء المكاني (الفضائي): هو قدرة الشخص على استخدام وابتكار الصور العقلية لحل المشكلات وهذا العامل ليس مرتبطاً بالعامل البصري ، وقد نوه جاردنر بأن الذكاء المكاني موجود لدى الأطفال المكنوذين.
- 4 الـذكاء الموسيقي: يشمل القدرة على تميـز اللحن وتأليف وتركيبه، ودرجـة النغمة فيه والإيقاع، وأن الوظائف السمية مطلوبة هنا اليتمكن الشخص من أن يطور هذا الذكاء المرتبط بالنغمة واللحن، ولكنها غير مطلوبة العرفة الإيقاء.
- 5 الــذكاء الحسبي الرياضي: القدرة على استخدام القدرات العقلية للتوافق والتنسيق بين
   حــركات الجسم. وهذا الذكاء تحــدى الاعتقاد السائد بان الــذكاء العقلي والجسمي غير
   مرتبطين.
- 6 المذكاء الشخصي: القدرة على فهم الشخص لمشاعره ودواهعه، وهذا المذكاء مرتبط بالقدرة على التصميم والعزم لأنهما مرتبطان بشدة بالثقافة.
- 7 الــذكاء الاجتماعي: القدرة على فهم مشاعر ونوايا الآخرين ودواهمهم ورغباتهم ليتجاوب
   ممها بفمائية وكفاءة عائية.
- 8 الذكاء البيئي( الطبيعي): القدرة على تمييز الكائنات الحية ( الحيوانات والنباتات) وغير الحية مثل المعادن والصخور وتصنيفها والشمور بالأحداث في عالم الطبيعة مثل تغير التضاريين، والضغط وحركة السعب.

9 – الذكاء الوجودي: هو التأمل في الحياة والموت ومصير الكائنات الحية، والحقائق الأساسية، ويتوقف عن الأسئلة لشعوره بالاستيعاب، ويقوم بمناقشة المسائل الفلسفية والغيبيات.

ذكر جاردنر بأنه على الرغم من الذكاءات السابقة منفصلة من الناحية التشريعية، إلا أنها نادرا ما تكون منفصلة ، وأن الذكاءات تعمل متحدة وتكمل بعضها ليطور الشخص مهاراته الشخصية أو حل مشكلاته، مثال: الراقص لا بيدع في عمله إلا إذا كان لديه: (1) ذكاء موسيقي عالٍ لفهم الإيقاع والنغمات الموسيقية. (2) ذكاء اجتماعي ليدرك كيف يستطيع إلهام وتحريك مشاعر المشاهدين الماطفية خلال تحركاته. (3) ذكاء رياضي يزوده بالتناسق والتوافق الحركي لتكملة حركاته بنجاح.

وبعد تأسيسه العلمي للنظرية عمل جاردنر وزمالاء (Feldma) على إمكانية تطبيقها من خالال عدد من المشاريع منه: «ومشروع الطيف" الذي يهدف إلى بناء مقاربة جديدة حول التقييم ووضع برنامج تعليمي يلائم السنوات المبكرة وفترة ما قبل المدرسة. ويقدو هذا المشروع على مبدأ أساسي مضاه أن كل طفل يظهر ويوظف مجموعة من المدرسة. ويقدوم هذا المشروع على مبدأ أساسي من المكن دعمها وتطويرها من خلال الذكاءات، إن لم يكن من الممكن تحديد مدى قوتها فمن الممكن دعمها وتطويرها من خلال النشاطات والمجالات التي يتفوق فيها الطفل، وبواسطة برنامج تربوي مناسب ومتميز، ومشروع (Key School) الدي يقدم برامج المستوى الأول من التعليم الثانوي، ومشروع (Arts Propel) برنامج موجه لتلاميذ المستوى الثاني.

إن مقياس المذكاء العقلي العمام يهتم ببعض قمدرات المتعلم كالقمدرة اللغوية والمنطقية والرياضية ويهمل قمدرات أخرى عديدة، على الرغم من قيمتها في المجتمع؛ اذ اهتمت نظرية المذكاءات المتعددة بعوامل الجمدة والأصالة في تعاملها مع المتعلمين، وفهم طبيعتهم وأساليب تعلمهم المختلفة، وكذلك دورها في تحمين المردودية التعليمية/ التعلمية.

ونبه ثورندايك سابقا إلى تصنيف الذكاء إلى ثلاثة أنواع متعددة، وأما ثرستون فنظر للذكاء على أنه مجموعة من القدرات العقلية صنفها سبعاً، ومجموعها يكون الذكاء العام، أما جيلفورد فسيرى أن هناك ثلاثة أنواع أساسية من أوجه الذكاء تتضمن العديد من الذكاءات الفرعية، وأما فسؤاد أبو حطب فقد صنف الذكاء إلى ثلاثة أنواع؛ معرفي واجتماعي ووجداني، وأعاد التصنيف في عام 1978 إلى سبع فئات: جسمي وحركي وإدراكي ورمزي وانفعالي وشخصي واجتماعي (أبو حطب، 1996).

تعد نظرية جاردنر من النظريات المفيدة في معرفة أساليب التعلم وأساليب التدريس، فهي

تكشف مواطن القدوة والضعف عند المتعلم، ويرى جاردنر أن النذكاء عبارة عن سع قدرات تمثل النذكاء العام عند المتعلم والذكاء عنده عبارة عن مجموعة من المهارات تمكن الشخص من حل مشكلا تمه وكذلك القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج ماله وتقديره وفيمته في المجتمع، وكثير من الناس يتساءلون لماذا يصسر جاردنر على تسميتها ذكاءات بدلاً من مواهب،" وقد أجاب جاردنر؛ "لقد قصدت أن أكون إلى حد ما استغزازياً، ظلو قلت بوجود سبعة أنواع من الكفاءات فلا ارى انني اضفت شيئاً، والماملون بمجال علم النفس والتربية على دراية بتنوع الكفايات والقدرات الخاصة، وربطها بمرحلة عمرية ما بعد المراهقة وكما يعرفون بوجود الوهبة، ولكن بتسميتها ذكاءات فإن أقول لقد اتجهنا إلى تحديد تنوع أساسي وقاعدي يسمى ذكاء، وأن هناك بالفعل عدداً من الذكاءات بعضها لم يذكر قط على أنه ذكاء ولكي أقدم أساساً نظرياً سليماً وعميقاً لوضح اختبارات أساسية لكل ذكاء، والصمود أمام التحقق منه، ولتصرف بأنه ذكاء بحق وليس مجرد موهبة أو مهارة أو استعداد عقلي وذلك بإستخدام المحكات التالية:

- إمكانية عـزل الـذكاء نتيجة تلف الدمـاغ: فالشخص المصاب بتلف فــ الفص الجبهي
   الأيسـر لديه تلف فـي الذكاء اللغوي فيجد صعوبة فــ ي التحدث، ومع ذلك يظل قادراً على
   حل المسائل الرياضية ... الخ، فهناك ثمانية أنظمة مخية مستقلة استقلالاً نسبياً.
- 2. وجبود الأطفال غير العاديين مثل (الطفل المعجزة): فهناك فئة ترسم رسماً هائماً غير عادي وآخرون لديهم ذاكرة موسيقية منهلة يلعبون قطعة موسيقية بعد سماعها مرة واحدة، وهناك عباقرة في الرياضيات ومع ذلك علاقتهم بأقرائهم ضعيفة.
- 3. إن كل نشاط يستند إلى ذكاء له مساره النمائي، فالخبرة الموسيقية تبقى قوية من الصغر وحتى التقدم في السن أما الرياضيات المالية فلا تظهر في وقت مبكرة ولكنها تبلغ الذروة في وقت مبكر نسبياً، بينما القدرة اللفوية قد تستمر إلى ما بعد السببينات، فالفرد قد يصبح روائياً ناجحاً أو شاعراً بعد الخامسة والسبعين.
- 4. إن الـذكاءات لها تاريخها التطوري، فيمكن دراسة الذكاء الكاني من رسومات الكهف القديمة، ويمكن استخدام الذكاء المكاني اليوم في صناعة الأفلام وتكنولوجيا الأقراص المدمجة.
- 5. إن القاييس القديمة كمقياس وكسلر لذكاء الأعلفال يضم اختيارات فرعية تتطلب الذكاء اللغوي والذكاء المنطقي الرياضي والذكاء المكاني مثل ترتيب الصور والذكاء الجسمي مثل تركيب الأشياء.
- 6. إن الدراسات السيكولوجية التجريبية تدعم هذه النظرية؛ فالناس قد يستطيعون إظهار

مستويات مختلفة من الكشاءة عبر الذكاءات التسعة في كل مجال معرفي، والفرد قد يتقن مهارات محددة مثل القراءة ويخفق في مجالات أخرى.

- 7. إن المكونات بالنسبة للدنكاء بمكن تحديدها عبر مجموعة من العمليات والإجراءات، هالمكونات بالنسبة للذكاء الموسيقي مثلاً الحساسية لطبقة الصبوت والقدرة على التميز بين البنيات الإيقاعية المختلفة وفي الذكاء الجسمي الحركي القدرة على تقليد الحركات الجسمية للآخرين.
- 8. إن أفضل المؤشرات على السلوك الذكي وفق نظرية جاردنر هي قدرة الفرد على استخدام الرموز: فلكل ذكاء أنساقه الرمزية الفريدة، فبالنسبة للذكاء المكاني أنساقه الرمزية هي انقدرة على استخدام الرسوم البيانية واللغات الرمزية (جابر، 1988).

ذكر حاردنر بأن يلورة هذه المذكاءات تتطلب جهداً ذاتيا من الطالب للاستفادة منها. وأن هذا يتطلب التنوع في فرص تعليمية- تعلمية، لتحقيق استفادة المتعلمين من قدراتهم وإمكاناتهم ومفهوم النذات الأكاديمية التي تساعد في الاستفادة من هذه النكاءات، التي أكبد أهميتها شافلسون وزملاؤه لارتباطها بالمواد الأكاديمية والمقررات الدراسية (et al., Shavelson 1976). وكذلك بينتريش ودى جروت ( Pintrich & De Groot، 1990 ) أكدا أن كفاية الذات الأكاديمية تنبئ باستتخدام الطلبة لاستراتيجيات التعلم المعرفية والمنظمة للذات في البيئة الصفية، وتنبئ باشتراك الطلبة بعملية التعلم والإنجازات الأكاديمية. خاصة أن الذات تنظيم عقلي معرفي مرن تتشكل من الخبرات الحياتية وبخاصة البذات الواقعية التي تشمل إدراك الفرد لمظهره وقدرته ودوره، وقيمه ومعتقداته وطموحاته، وعلاقاته الاجتماعية، وتتضمن المدركات والصور التي يعتقد الفرد أنها خصائص ذاته كما يدركها وليس كما يرغبها، وإن الذات الأكاديمية ترتيط بإمكانات الفيرد الدراسية وقدرته على أداء مهمة أكاديمية معطاة ليه (Schunk، 1991). وجاء عند باندورا (Bandura، 1997) صاحب نظرية التعلم الاجتماعي أن الطلبة الذين يطورون قدرتهم يكون أداؤهم هي الاختبارات التي تقيس الأداء أفضل، لان معتقداتهم عن كفايتهم تساهم هي الأداء الأكاديمي أكثر من القدرة العقلية. ووضح باندورا ( Bandura 1998 )، كفاية الذات؛ بأنها الأحكام الشخصيــة للفرد حول قدراته في تنظيم وتنفيذ مسارات الحــدث للحصول على أنواع معينة من الإنجازات التعليمية، ويرى بان أصحاب النذات الأكاديمية المالية بتصفيون بالعمليات الفكرية المتطورة، واستخدام المهارات المعرفية الإدراكية بفاعلية والمثابرة العالية في البحث عن حلول للمشكلات، ولديهم دافعية داخلية ويضعون الأهداف التي تقود إلى تحقيق غايات يصبون إليها، ويتميزون بالتخطيط وتفظيم الوقت والتغلب على العقبات بالجهد المتواصل. ذكر جاردنر بان الــذكاءات تتوضر بدرجات متفاوتة عند الشغص الواحد كما نتضاوت بين الأشخاص، ويتميز احد الطلبة في المرحلة الدراسية الثانوية بذكاء ما بدرجة اكبر من ذكاء آخر، وهذا يجب أن يستغل في توجيهيه إلى التخصصات الدراسية التي تتناسب مع هذا الذكاء.

وتم تطبيق أفكار الذكاءات المتعددة في المواقف الدراسية لما تعود به من فوائد مهمة على الطالب وتزيد من دافعيته وانخراطه الأكاديمي. وطبقت نظرية الـذكاءات المتعددة في تشخص المناهج والدروس لتمكين الطالب من تقوية قدراته العقلية كوسيلة لتفوقه في الانجاز الأكاديمي وتحقيق النجاح الشخصي. وأكدت الجمعية الوطنية لمدراء المدارس الثانوية (National Association of Secondary Schools Principals ) اهمية اختبار الدكاءات المتعددة في تقييم أسلوب التعلم لأنها أداة مختصرة وتوفر الوقت وذات كفاءة لتحدد أفضل أسلوب للتعلم والذكاءات المتعددة لدى الطلبة، وأنها عملت على استخدام الملومات الناتجة من هذه الأداة مع الملومات الأكاديمية الناتجة من علامات اختبار مستوى الإنجاز ومتوسط التحصيل ( GPA ) لتحليل العلاقة بين أسلوب التعلم والذكاءات المتعددة والإنجاز الأكاديمي، واجرت الجمعية الوطنية دراسة تم فيها سؤال الطلاب/الطالبات كيف يرون أنفسهم كمتعلمين بصريين، سمعيين، حسيين/حركيين. تحليليين أو شاملين، أو يفضلوا الدافع ذاتي أو مع الآخريين، أي يعملون بأنفسهم أو مع الآخرين. أو بفضل التعلم داخل الصف او خارجه، وهل يفضلون الجو الهادئ أو الصخب عند الدراسة. وتم سؤال الطلاب كيف يعتبروا أنفسهم طلاباً مثابرين ومسلين؟ وهل يحتاجون التلقين (الإلقاء) أو استخدام المواد عند الشرح. اي تم قياس الذكاءات المتعددة: اللغوية والمنطقية وحس/حركية والموسيقية والذاتية / الشخصية، والاجتماعية ووالجودية والطبيعية. تم في هذ الدراسة التحقق من صدق الأداة عن طريق المقارنة بين نتائج أسلوب التعلم للأداة مع نماذج أسلوب التعلم التي طورتها الجمعية الوطنية لمدراء المدارس الثانوية (Keefe et al. 1989). وفي دراسة ( Armatrong. 1994) تميت مقارنة نتائج الذكاءات المتعددة لجاردنير مع قائمة الذكاءات المتعددة من تصميمه، والتبي جمعت من الطلاب الجامعيين وطلاب الدراسات العليا، وقد وجدت دلالة ارتباط موجية 375. عند مستوى 0، 0,001 بين الأداة (NASSP) وقائمة (Armatrong)، وتم التحقق من ثبات الأداة في سبع مدارس ثانوية، وهي موجبة 796. ودالة عند مستوى 0.001، ووضحت نتائجها وجود علاقية ارتباط بين أسلوب التعلم/ الذكاءات المتعددة والإنجاز الأكاديمي. وتم تقسيم الطلاب إلى مجموعت بن: مجموعة إناث ومجموعة ذكور للقيام بتحلي الأت إضافية. وبعد دراسة البيانات وجد الباحث ظهور علاقات ذات دلالة لدراستها. وتم تصنيف الطلاب من عالى – متوسط – منخفض في البيانات الأكاديمية، وتم تشكيل جداول الاحتمالات مع بيانات الأداة، واتضح من المتوسطات وقهم اختيار "ت" وجود اختلافات دالة احصائها بين علامات الأداة والإنجاز الأكاديمي للذكور والإنساث. وتم حسساب النسبـة بالاعتماد على الإنجــاز الأكاديمي للطلاب وإجاباتهــم هي الأداة. واتضح من النتائج أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث.

يمد نموذج المدرسة الشاملة (Comprehehsire school) الدي يقبل الطلاب من مختلف القدرات التعليمية ويمتزج بها المناهج الأكاديمية بالدراسات العملية والمهنية ووجود برامج بقاعدة واسعة من المقررات الإلزامية والتشخيصية والاختيارات التي تقدم للمعلمين بمستويات متدرجة تتناسب مع ميول الطلبة وقدراتهم، وتتبع المدرسة الشاملة نظاماً يسمح للطلبة بتجربة اختيارهم بعيل يكون أتجاههم لتخصص معين ميني على خبرتهم بميولهم مما يؤدي إلى تتمية قدراتهم وحسن توجيهها. وكذلك نظام الساعات المعتمدة (Credit hour — System) في المدارس الثانوية التي تقدم برنامجاً تربوياً شاملاً متكاملاً ومتوازناً يتضمن الجوانب الأكاديمية والمهنية والفنية، ويتبع للمتعلمين فرصاً متحددة الاختيار المقررات الدراسية التي تتناسب مع استعدادهم وميولهم وقدراتهم (يوسكو، 1993). إن نظريات الدراك المتعدد إيجابية ومفيدة وبخاصة في ميدان التعليم، فيختلف الأفراد من حيث ميولهم واتجاهاتهم وقيمهم وشخصياتهم، ويختلفون بأنواع الذكاء التي يملكونها، الأمر الذي يفتح المجال أمام المربين لاستثمار جميع النشاطات العقلية التي يملكونها، الأمر والعمل على تميتها ورعادتها.

## نظرية جاردنرز والإرشاد المهني

تهتم جميع دول العالم اهتماماً كبيراً بالتعليم الثانوي وينيته ومناهجه لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين وأساليب الحياة في هذا القرن وقيمتها الجديدة التي ستؤدي إلى أهداف جديدة وبنس ومعتويات جديدة للتعليم والتعلم. وتجري الدول المتقدمة الدراسات والأبحاث لتعرف افضل المناهج الدراسية وأساليبها في عملية التعليم والتي تنتهي بصقل قدرات الطالب وتوجيه باختيار الدراسة أو المهنة التي نتناسب معها، والتي تكون وراء فحرات الطالب وتوجيه باختيار الدراسة أو المهنة التي نتناسب معها، والتي تكون وراء نجاحه المهني في المستقبل، وتنعكس على حياته اليومية. وبالتالي تمكس على المجتمع، وبالتالي تمكس على المجتمع، الخوصة وقد اهتمت جميع دول العالم المنقدم بالموهية والقدرات سواء أكان الذكاء العام أو القدرات الخاصة، وتطوير المقايهس التي تساعد على تصرف اصحابها وتوجييهم دراسيا ومهنيا، أن بناء المناهج الدراسية بعد ركنا أساسيا في تحقيق مطالب نمو المتعلمين واكتساب الخبرة والداهية والميول والاتجاهات، وتحد نظرية الذكاءات المتعددة من النظريات الحديثة منذ أن تحدث عنها جاردنر لأول مرة 1933، ويرى جاردنر أن مفهوم الذكاء القديم ينادي بالثبات على مبدأ العامل الواحد مثل ألفرد بينيه المذي استخدم درجة مفردة لتقرير القدرة العقلية ولويس عبرها إلى القرد يكون ذكياً بقدر ما يكون قدادراً على التفكير المجرد. ويرى جاردنر عربار الذي قال إن الفرد يكون ذكياً بقدر ما يكون قدادراً على التفكير المجرد. ويرى جاردنر

- بان تعدد الدكاءات يقوم على أسس بيولوجية وثقافية ويؤكد بأن التعليم السياقي هو الذي يحقق النجاح في النظام التعليمي ( Gradner، 1984) ، ودعم جاردنر نظريته بالنقاط الاتية:
- المتلك كل شخص الذكاءات الثمانية كلها، وبعض الناس يمتلكون مستويات عالية جداً من الأداء المهنسي في جميع النكاءات من أمثلة الشاعر جوهان، وبعضهم يمتلكون مستويات منخفضة جداً من الأداء المهنى منها كبعض الماقين.
- 2- معظم الناس يستطيعون تنمية كل ذكاء إلى مستوى مناسب من الكشاءة إذا تيمس له التشجيع والإثراء والتعليم (برنامج سوزوكي لتنمية المواهب).
  - تعمل الذكاءات معاً بطريقة مركبة.
- 4. هناك طرق كثيرة تكون فيها ذكياً في كل فثة ، فكل فرد يظهر مواهبه في النكاءات ويربط سنها بطرق متنهعة.
  - واستناداً إلى ذلك، فإن نمو الذكاءات يعتمد على ثلاثة عوامل رئيسية هي:
    - L الفطرة البيولوجية (الوراثة والعوامل الجنينية L
  - 2- تاريخ الحياة الشخصية ويضم الخبرات مع الوالدين والأقارب والأصدقاء.
- الخلفية الثقافية والتاريخية، وتضم المكان والزمان حيث ولدت ونشأت، وطبيعة التطورات
   الثقافية والتاريخية وحالتها في الجالات المختلفة (جابر، 2003)
- وضع جاردنـر (Gradner, 1992) توزيعا للمهن على أساس الـذكاءات المتعددة يتضمن ثمانية انوع، وذلك على النحو الآتي:
- ۱ الجسمي الحركي Physical Motor يختار صاحبه من إحدى المهن؛ ممثل أو رياضي أو ياضي أو يراضي أو يكانيكي إطفاء أو نجار أو مصمم ألعاب كمبيوتر أو حرفي أو راقص أو طبيب الرياضة أو ميكانيكي إطفاء أو حارس غابات أو صائخ أو ميكانيكي أو درب شخصي أو معلم التربية الرياضية جواهرجي أو أحدرس يوجا.
- 2 الشخصي Intrapersonal يختبار صاحبه من إحدى المهن؛ ممثل أو فتان أو مرشد مهني أو خبير استشباري أو أخصائي في علم الجريمة أو معالج الطاقة أو متنبيء مستقبلي أو ضابط، ستخبارات أو مرشد أشخاص أو فيلسوف أو مخطط برنامج أو مقاول أو أخصائي نفسياني أو طبيب نفسي أو صاحب أعمال التجارية الصغيرة أو المالك أو المستشار الروحي أو عالم الدين أو المالج أو الكاتب أو مرشد الصحة النفسية.
- 3 البصري المكاني Visual/Spatial ، يختار صاحب من إحدى المهن؛ معد نماذج ثلاثية

الأبعاد، أو المعماري أو الفتان أو مبرمج الكمبيوتر أو المهندس أو صانع الرسوم المتحركة أو الفنان أو مصمم ديكورات داخلية أو المصور أو الميكانيكي أو الملاح أو ربان السفينة أو العامل في الهواء الطلق أو كابتن أو النحات أو المخطط الاستراتيجي أو المساح الحضري أو مخطط موقع الانترنت.

- 4 الاجتماعي Interpersonal، يختار صاحبه من إحدى المهن: ممثل أو إداري أو مسؤول الاتصالات أو ضابط الصراع أو أخصائي توجيه سفن، أو مدير عملاء، أو مساعد طبيب أو دليل المجموعات، أو مدير الموارد البشرية أو متخصص بالتسويق أو ممرض أو مدير مجموعات السلام أو سياسي أو نفساني أو زعيم ديني أو يعمل بالدير أو أخصائي اجتماعي أو معلم أو مشرف تدريب أو مرشد سياحي أو جرسون /نادل.
- 5 الطبيعي Naturalist يعتبار صاحبه من إحدى المهن؛ معال نوعية الهواء أو فني أخصائي بصحة حيوانات، أو الانثروبولوجي أو الفلكي أو عالم نبات أو مدرب الكلاب أو محامي البيئة أو مزارع أو حارس غابات أو بستاني أو جيولوجي أو مصور الطبيعة أو طبيب بيطري أو أخصائي حدائق طبيعية، أو باحث مياه جوفية أو عالم البيئة البرية أو الطبيب البراري أو دليل الحياة البرية.
- 6 النطقي / الرياضيات Logical-Mathematical يختار صاحبه من إحدى المهن: مدقق أو محاسب أو مراجع الحسابات أو محلل كمبيوتر أو فني كمبيوتر أو مبرمج فاعدة بيانات أو اقتصادي أو مباحث أو مهندس أو محامي أو عائم رياضيات أو محلل شبكة الانترنت أو طبيب أو فيزيائي أو باحث أو عالم أو خبير إحصائي أو ماسك الحسابات.
- 7 اللغوي اللفظي Verbal Linguistic يختار صاحبه من إحدى المهن: أخصائي اتصالات أو محامي أو ممشل كوميدي أو نائب مدير المتحف أو محرر هي النشر أو مؤرخ أو صحافي أو وكيل أعمال أو أمين مكتبة أو استشاري تسويق أو مذيع أو شاعر أو سياسي أو معالج الكلام أو مضيفة حوار أو مدرس أو مترجم لفة أو كاتب.
- 8 الموسيقسي Musical يعتسار صاحبه من إحسدى المهن؛ منظم السمع أو مدير هزهة/ جوفة أو معند تسجيلات موسيقية أو معد قرص موسيقي أو مستشار مخيم موسيقي أو ممنيم كوميديا أو ناقد موسيقي أو محرر الصوت أو محامي الموسيقى أو أمين مكتبة الموسيقى أو أو ناشر الموسيقى أو تاجر تجزئة للموسيقى أو مدرس الموسيقى أو موالج بالموسيقى أو موسيقار، أو مؤلف البيانو أو مهندس تسجيلات أو مغني أو معالج الكلام أو مقلد الأصوات.
   9 الوجودى Existentil يختار صاحبه من مهن تتعلق بالتأمل بالحياة والموت ومصير الكاثنات

الحية، والحقائق الأساسية، والمسائل الفلسفية والغيبيات.

قضايا في الإرشاد: قدمت البحوث التي استخدمت نموذج جاردنر في المجال التربوي أساليب وتفسيرات مختلفة تلقي الضوء على مدى الاستفادة منها في دراسة سلوك الفرد، وخاصة فيما يتعلق بتميزه، إذ إن النظرية قدمت تقسيرات وتوجهات وأدوات تساعد المرشد والمسترشد، إلا أن المرشد يجد صعوبة في تفسير مختلف انماط المهني، إذ النظرية لم تتعرض مباشرة إلى الإرشاد المهني وان ربط جاردنر بين الذكاءات المتعددة والمهن المناسبة لها.

يتطلب الاختلاف بين ذكاءات المرشد والمسترشديين الحدر في عملية انتمامل مع الاتجاه الأخسر من المسترشدين، وهذا يتطلب من المرشد أن يكون علي الأخسر من المسترشدين، وهذا يتطلب من المرشد أن يكون علي وعي من هذه الاختلافات. إن المسترشدين الذيب يواجهون صعوبة في الاختيار يكون لديهم أكثر من ذكاء أو ليس لديهـم ذكاءات محددة الهن هـم يقضلونها، ويكون على المرشد أن يعمل على المساعدة في الحصول على خبرات جديدة، وقد يشعر المرشد بالإحباط من مثل هؤلاء المسترشدين خاصة من لا يرغب في اكتساب خبرات جديدة، لذلك يجب أن يتعلم المرشد أن يكون أكثر صبرا مع هذه الحالات.

إن نظرية جاردنر لا تزود معلومات كافية عن المهن وتصنيفاتها، نذلك يجب أن يضع المرشد في اعتباره استخدام أساليب أو مراجع أخرى لتنمية النشاطات المهنية، وخاصة فيما يتعلق بالتعليم والأسرة ومكان السكن والمسؤوليات الشخصية.

دور المعلومات المهنية: قدمت نظرية جاردنر معلومات مفيدة في الإرشاد من خلال المشاريع التي تقسدم بها لمختلف المراحل الدراسية، الا ان على المرشد الرجوع الى ما توفيره المدراس من مراجع وأدلية أنظمية حاسوبية في الإرشياد المهني، وخاصة المرشيد في الدراسية والمهن The . Educational Occupational Finder.

دور الاختبارات: اعمد اختبار الذكاءات المتعددة، وهو متوفر بالعديد من اللغات ومنها اللغة العربيسة، ويحتوي هذا الاختبار على عدد من الفقرات تحدد الذكاءات وربطها بالمجالات المهنية المختلفة، ويمكن تطبيق تلك الاختبارات على كل من الذكور والاناث، وقد تم تطبيقه في الثقافات المتنوعة.





## نظرية الأنماط عند ماير بريجز Myers Briggs Type Theory

تقوم نظريــة الانماط عند ماير بريجز على نظرية يونــغ، وسنعرض انظرية يونج اولا ثم لماير برحز،

كارل جوستاف يونغ واحد من أهم المفكرين السيكولوجيين في القرن العشرين، ولد كارل هي السادس والعشرين، ولد كارل هي السادس والعشرين من يوليو عام 1875 في سويسر ا، ونشأ وحيد اأثناء عمله في زيورخ وباريس. وأعجب يونغ بنوويد وأخذ يطبق أفكاره في اعماله. بدأ في مراسلته حتى النقى به في فينا وأصبحا صديقين واستمرت الخطابات بينهما لمدة 7 سنوات، رشحه فرويد ليرأس المهد القومي للتحليل النفسي عام 1911. اختلف مع فرويد على مفهوم الليبدو فضعفت العلاقة بينهما حتى قدم استقالته من رئاسة المهد، فانقطمت العلاقة بينهما عام 1914. نبال يونغ اعجاب الجميع كطبيب نفسي ونال الفخرية لمدينة زيورخ والدكتوراه الفخرية في الادب من هارفارد وأكسفورد، وقد جمعت كتاباته في 20 مجلداً ومات عام 1961 في مغزله.

تعد نظرية كارل يونغ Carl Jnng منت عام -1921 1921 من أهم ما قدم في علم النفس التعليلي في تحديد نماذج الأنماط السيكولوجية للشخصية وربطها بأسلوب حياة الفرد، إذ ذكر يونغ (Jung. 1932) أن نمط الشخصية يتأثر بالموامل الموضوعية الخارجية والذاتية الكامنة وراء استعداد الفرد للقيام بنشاط ممين، ويحدد الاتجاه النمطي Typique سلوك الفرد واتجاهاته العامة. ونمط الشخصية قتاع يلبسه الفرد للتجاوب مع الوسط الاجتماعي، وللقيام بمسايرة معايير المجتمع، وللاستجابة للقيم وللاتجاهات السائدة في المجتمع، بسلوكه ومشاركته الآخرين.

ويضطر القرد في بعض الأحيان إلى لبس فقاع لا يتقبله داخليا، وهنا تظهر شخصية الفرد على شكل مغترب عن حقيقته، إذ تخفي خلفها الأنا الحقيقية، ويظهر في هذه الحالة انقسام الشخصية وصراع بين الأنا الحقيقية والأنا المزيفة، ثم يحدث تمزق في العالم الداخلي للفرد، ويؤدي إلى نشؤ اضطرابات أو أمراض نفسية (1937).

#### مكونات طبيعة الشخصية الانسانية لدي يونغ

الفرائز والطاقات النفسية:

- الليبدو: يرى بونغ ان البشر لديهم غرائز فسيولوجية فطرية، ويرى ان النشاط العقلي
   يقوى بطاقة نفسية (الليبدو) وأن مفهوم يونغ عن الليبدو يشير الى الطاقة النفسية الكلية
   المستثمرة في النشاطات والإحداث، وتأخذ الفريزة الجزء الاكبر من طاقة الليبدو من
   عدة مصادر بما فيها الجنس.
- القيصة: يتلخص مفهوم القيمة في ان الطفل بيداً بتكوين قيم مختلفة طبقا لما يفضل
   الوائدين وما هو مفضل لديه.
- المُقدد: هـي الطريق الميز الذي تعبر النفس من خلاله عن ذاتها، وعلى سبيل المثال فإن
   مجموعة الافكار والمثاعر المتمركزة حول الام تتشابك لتكون عقدة الام.
- اختبار تداعي الكلمات: يستخدم لقياس الطاقة المتجمعة، واستخدام يونج هذا الاسلوب
   كوسيلة للكشف عن الكذب اللفظي، وهذا الاختبار يتكون من قراءة قائمة من الكلمات
   الفردة، وفي نفس الوقت يرد عليها بكلمات تأتي الى الذهن، وبعد اكتمال القائمه يتم
   النفكير عن طريق استعادة الاستجابات السابقة.
- مبدأ المتضادات(المتناقضات): يرى يونغ ان الحياة تتكون من متضادات عديدة كالليل والنهار والميلاد والموت والشعور واللاشعور وهكذا.
- مبدأ التكافئ: يمني ان الطاقة نظام ثابت تماما ولا يتغير، وإذا انتقلت من احد اجزاء النظام فإنها تظهر في مكان آخر: فإذا انسحبت الطافة (الليبدو) من احد مظاهر الشخصية فإنها ستظهر بصورة اخرى في مكان آخر.
- مبدأ توزيع الطاقة: تخضع الشخصية لبدأ التنظيم الذاتي، فطاقة الليبدو تتساب من موضع ذي توتر عال الى آخر اقل توترا، كما يرى يونغ أن كل المكونات الشخصية لديها ميل لان تكون متساوية في الطاقة والظهور.
- الغايسة (القصدية): يرى يونغ ان أي سلوك يجب ان يفهم في ضوء الهدف منه والسبب

- مـن ورائـه؛ فالشخصية لا تتحدد عن طريق الماضي فقط بـل تستمد من تطور هادف نحو المستقبل.
- اللاشمور: قوة فطرية باعتدال، وتشمل ينابيع الابتكار ومصادر الإرشاد، والجزء الاساسي والهام فيه (هو جزء جمعي) يتكون من الاتجاه للتفكير السوي وتوريث السلوك من الاجيال السابقة، وهناك جزء اصغر ينتج من الكبت النفسي، وبعض الخبرات الشخصية الفردية الخاصة بالفرد فقط (شخصي).
- الشعور: الشعور في علم النفس التحليلي يشبه الى حدٌ ما جزيرة صغيرة تظهر في وسط بحر واسع.
- الأنا (الشعور الشغصي): جهاز معقد من الافكار الشعورية يكون مركز الادراك عند الفرد، ويمده بمشاعر الهوية الذاتية، والاستمرارية تبدأ بالتكوين في سن الرابعة، وهي الجزء الوحيد الشعوري في الذات، واليها يرجع ما يسمى بعقدة الأنا. وهي مركز الشعور وأحد الانماط الأولية الاساسية للشخصية، وهي تـزود الفرد بإحساس بالاتساق والاتجاه في حياته الشعورية، وتميل الى معارضة ما يمكن أن يهدد الاتساق الشعوري الهش.
- اللاشعور الشخصي والمقد: هـ والوسيط بين اللاشعور الجمعي والشعور، ويحوي ، لواد غير الموجودة هي متناول الشعور، ويصعب التمكن من ادراكها لأنها كبنت او حدث لها تسام. ويتألف اللاشعور الشخصي من النزعات الطفولية المكبوتة والرغبات والمدركات فيل الشعورية، والخبرات المنسية التي لا حصر لهـا والتي تتمي اليه وحـده. اما المقد فقصد بها يونغ ميل الافكار الى الارتباط والتداعي حول نواة معينة، وهذه النواه تعمل كنوع مـن المغناطيس النفسي له قدر مـن الطاقة، ويجتذب الفرد على نحو ما الى افكار تتناسب مع طاقته، وقد تكون هذه المقد شعورية أي نعرفها، وقد تكون شعورية جزئبا: أي ننا نعرف شيئا عنها وخجهل اشياء، وقد تكون لا شعورية حيث تسلك هنا وكأنها مستقلة عن صاحبها.
- اللاشعور الجمعي: مخزن للتمهيدات الكامنة والمسترة التي تقدم المالم للفرد بطريقة خاصة. ويرى يونغ انقا نولد ولدينا ارث سيكولوجي كالإرث البيولوجي، وكلاهما معددان مهمان للمبلوك والخبرة، كما انتا نملك لاشعوراً جمعياً يشتمل على مواد نفسية لا تجيء من الخبرة الشخصية، وهو مشترك وعام لدى جميع الناس، وكذلك فهو واحد. ولعل ذلك يرجع الى تشابه بناء العقل بين جميع اجناس البشر. إن اللاشعور الجمعي يسعى دوما لتحقيق اغراض الجماعاة، ولا يسعى مطلقاً لبلوغ نصيب الفرد وقدره، ان قدرة الفرد ناتجة عن التعاون بين الشعور واللاشعور.

- تركيب الشخصية: يعد نموذج يونغ لتركيب الشخصية اكثر تعقيدا من الذي وضعه فرويد؛ فعلى سبيل المثال العقد تنشأ في اللاشعور، ويمكنها الانتقال الى الشعور، وتحاول التأثير والتحكم في الشخصية لتحقيق اغراضها الخاصة، بينما يرى فرويد المكس. وهو يرى ان الشخصية تتألف من عدة أنظمة تعمل في ثلاثة مستويات من الشعور. فالأنا تعمل في المستوى الشعور، فالأنا تعمل في المستوى اللاشعور الشخصي واللاشعور التراكية تعمل عادة في مستوى اللاشعور الشخصي واللاشعور التجاهات والوظائف في المستويات الثلاث من الشعور، ويمضي الزمن يحدث تألف بين الشعور واللاشعور داخل الشخص، وذلك من خلال عمل الذات، وهي من اهم هذه الأنعاط الأولية على الإطلاق.
- نمو الشخصية: لدى كل فرد ميل للتفرد أو لتنمية الذات. والمقصود بالتفرد ان يصبح كاثنا
   حيا فردا متجانسا. فكلما زاد تفرد الشخص اصبح اكثر شعوراً بنفسه عن طريق معرفة
   الذات وتصرفه وفقا لذلك.

ومن وجهة نظر يونغ فإن النمو والارتقاء للشخصية يتألف من تكامل مادة جديدة مع شعور الضرد، وهذا يشمل اكتساب معرفة العالم ومعرفة الفرد نفسه. ونمو الأنا في الاساس هو امتداد واتساع الوعي الشعوري، ومهما يكن من شيء فإن التفرد هو نمو الذات، ومن وجهة نظر يونغ فإن الهدف هو اتحاد الشعور مع اللاشعور.

- مراحل نمو الشخصية لدى يونة: لم يفصل يونة في معائجة مراحل الحياة كما فعل فرويد،
   بل عرض بعض الافكار الاساسية في هذا المجال، وهي:
- الطفولة: يرى يونغ انه من الخطأ أن نفسر أن الاطفال الذين يواجهون صعوبات انفعائية
   مشل غرابة سلوك الطفل أو العصيان أو الاتكائية على أنهم مضطربون أضطراباً شديدا،
   ففي مثل هذه الحالات ينبغي علينا أن نفحص الوالدين وأن ندرس بيئتهم.
- الشباب والرشد البكر: في هذه المرحلة يحدث ميلاد نفسي لمرحلة المراهقة، ويما
   يصاحبها من تغيررات نفسية وفسيولوجية، وتتميز هذه المرحلة بالتماييز النفسي، وهو
   البلوغ والنضج اي المراهقة والاستقلال عن الوالدين، وفجأة هنا تواجه الشخصية مواقف نتطلب اتخاذ قرارات والتوافق مع الحياة الاجتماعية.
- متوسط العمر: يرى يونغ أن هذه المرحلة تبدأ تقريبا ما بين الخامسة والثلاثين أوالأربعين،
   ويشعر الناس فيها أنهم بحاجة للقيم الروحية، وهي حاجة تشكل دائما جزءا من التفس،
   غير أنها تتتحى جانبا في وقت مبكر من الحياة بعبب ما يكون للميول المادية من أولوية،
   وفي هذه المرحلة يعمق الناس النجاح والاستقرار بنسب متفاوتة.

- سن الشيخوخة: أن اهتمام يونغ بهذه المرحلة ضئيل، فهويرى أن مرحلة الشيخوخة
   والطفولة متشابهتين. ففي هاتين المرحلتين يقوم الشخص بوظيفته اللاشعورية الى حد
   كبير؛ هالطفل لم يكن قد بلغ بعد مرحلة تكوين أنا شعورية عاقلة. والمسن يغرق تدريجيا في
   اللاشعور الجمعي ويختفي فيه في النهاية.
- الانماط الاولية: توجد منذ الميلاد، وهي موروثة وتمثل الطبقة العميقة والمتعذر الوصول اليها من الشخصيه، وتحوي القناع والظل، وهي تكوين تمثل لفكرة سائدة، وهذه التمثلات يمكن ان تتفاوت تفاوتا كبيرا هي التفاصيل دون ان تفقد نمطها الاساسي، وهي تشكل البني التحتية للنفس، وهي تشبه المبلورات، حيث لا يوجد بلورتان تتشابهان تماما، ويرى يونغ ان الانماط الاولية كمناصر بنائية هي اللاشمور. وهي تثير خيالات الفرد وأساطير الجماعة حيث تبدو كمنظم وتتكرر انماط معينة من المواقف والإشكال، وقصة أوديب مثلا جيدة لمواقف النمط الاولى الذي يتناول حب الابن العميق لامه، وصراعه مع ابيه، ويمكن ان نجد هذا الموقف في كثير من الخرافات والأساطير كنمط سيكولوجي لدى كثير من الاقراد.
- الأنيما والأنيموس: يتبنى علم النفس التحليلي الرأي الاوسع في ان الانسان في اصله ثنائي الجنس، ولكنه يختلف عن النظريات الاخرى لأن هذه الظاهرة تنسب الى الانماط الاولية، فالأنوثة اللاشعورية في الرجل ترجع الى نمط اولي يعرف بالانيم، اما الذكورة اللاشعورية في الانثى فتعرف بالانيموس. هذه الانماط الاولية تحدث امرين: الاول: يجعل لدى الذكور منفات انوثة، والثاني: تكوين اطر عمل تجعل الذكور ينجذبون للإناث والعكس عند الإناث، والانيما تمد الذكور بصورة مثالية عن الانشى، والانيموس يمد المرأة بصورة مثالية عن الرجل مركب انثوي وعند الأنثى مركب ذكري قوي.
- الشعور الجمعي (القناع) The persona: هو الوجه الخارجي من الشخصية، ووصع ليقابل حاجات المجتمع بينما يعفي خصائص الشخصية الطبيعية الداخلية. وهو الخُلق الذي من خلاله يتصل الفرد بالآخرين، ويشتمل القناع على ادواره الاجتماعية والملابس التي يعتار ارتداءها وأساليبه الفردية هي التمبير عن نفسه، وللقناع جوانبه الموجيه وجوانبه السالبة، هالفناع المسيطر يمكن أن يكتم انفاس الفرد، ويرى يونغ أن القناع ضروري لائه من خلاله يتصل انفرد بعالمه وهو يبسط تفاعلاته لانه يبين ما الذي يمكن أن يتوقعه من الاخرين.
- الظل: يتكون منذ الميلاد ويحوي المواد البدائية والواخزة للضمير وغير المرغوبة من

الشخصية؛ بالإضافة الى اية خصائص ايجابية تكون متمارضة مع القناع (Jung, 1971).

انساط الشخصية: قسم يونغ الشخصية الى نمطين: منيسط ومنطوي، وهذان النمطان يمثلان قطبين متقابلين، فالمنطوي يتوجه نحو العالم الداخلي الذاتي بينما يتجه المنيسط نحو العالم الداخلي الذاتي بينما يتجه المنيسط نحو العالم الخارجي الموضوعي، ويميل المنطوبون الى الانسحاب والمزلة والتأمل العقلي. ويتميزون بقدر من الكف، ويبدو عليهم عدم الثقة والميل الى الدفاع عن الذات، وهم يبتعدون عن التفاعل الاجتماعي، اما المنيسطون فهم اجتماعيون يسهل عليهم ان يكونوا صداقات، ويبدون اكثر انفتاحا واقل حرصا، ولديهم ثقة اكبر في انفسهم ويتسمون بعدم الميالاة، والأنماط المتطرفة لا وجود لها في دنيا الواقع، ويقسم يونغ الفروق الفردية وفق انماط الشخصية الوظائف والاتجاهات في عمليتين:

العملية الاولى: تتنساول طريقة الفرد هي الاستجابة للمتنيرات الخارجية والداخلية ، وتتكون من اربعة وظائف:

- 1 الحسى: يهتم بالحواس بشكل كبير،
- 2 الفكرى: الذي يسعى ويفهم ويستقبله بمداركه.
- 3 الوجداني: يهتم بتحقيق السعادة والرغبة الشعورية.
- الحدسس: ويشكل احاسيس ومشاعر داخلية لا يمكن تفسيرها بسهولة اذا لم تتقدم
   الوظائف السابقة.

العملية الثانية: تتناول اتجاه حركة الليبدو، وهي ذات اتجاهين، همأ:

- 1 الانبساط: أي تحويل الليبدو نحو العالم الخارجي.
- 2 الانطواء: أي تحويل الليبدو نحو اعماق النفس البشرية.

كما يرى يونغ أن الناس يميلون بدرجة كبيرة أو قليلة ألى أي من الانماط الاتية:

النمط المنبسط المفكر: هذا النمط يدرك كل شيء على أنه مشكلة عقلية تحل بجمع الحقائق والبيانات وبالاستدلال وصولا الى نتيجة منطقية، وهؤلاء يصلحون للوظائف التنفيذية ويجيدونها.

النمط المنطوي المفكر؛ هذا النمط يتتبع الفرد هيه اهكاره متوجها الى الداخل بدلا من توجهه الى الداخل بدلا من توجهه الى الخارج، وقد ينشغل تفكيره انشفالا تاما بالواقع الذاتي، والذي لا يكون مفهوما للآخرين كالعلماء واسعي الثقافة.

النميط المتبسط الوجداني: هذا النمط بمييل الي صحبة الناس والتحدث معهم؛ حيث يعمل

عملاً يتطلب تفاعلا مع الناس، وبعمل على اكتساب موافقة الأخرين.

النمط المنطوي الوجدائي: هـذا النمـط محكوم بمعتقداته القويـة وولاءاته ولكن هذه الوجدائيات والمشاعر يصعب أن تظهر.

النمط المتبسط الحسي: يضع بونغ في هذا النمط من يستمتع بالخبرة الحسية العيانية كخبير تذوق الاطعمة وأنواع الشراب والروائح، ويتذكر اصحاب هذا النمط تفاصيل عيانية مادية اكثر من أي نمط اخر.

النمـط المنطوي الحسي: يضم العمليين من الناس، فمن لديهم ذاكرة قوية التفضيل وبسبب هدوئهم وانطوائهم فانه لا يبدو عليهم مباشرة ان ادراكهم للواقع يتسم بغرابة جزئية.

النمط المنبسط الحدسي: هـذا النمط يضع خططا للمشروعات الجديدة على الدوام ويعمل على تنفيذها بحماس وطاقة واندفاع، ويدخل في هذا النمط الزعماء والسياسيون فهم يكرهون الروين ويجدون التفاصيل مملة وقاتلة.

النمط المنطوي الحدسي: هذا النمط ملتزم برؤية داخلية، وقد يكون هذا الشخص في الحقيقة مبتكرا أو لديه هوس بفكرة معينة ( Jung 1937).

### نظرية الأنماط عند ماير بريجز Myer Briggs Theory

كانت كاترين بريجز Catren Briggs شغوفة بملاحظة الناس؛ حيث طورت تصنيفا اسلوكهم، مع أنها لم تكن اختصاصية نفسية، وذلك قبل أن تقرأ كتاب يونغ عن الأنماط النفسية، ثم درست أعمال يونغ بعمق ووجدتها متناسبة مع نظرتها لمسلوك، واستمرت بعدها للدة عشرين سنة تلاحظ سلوك الناس وتحاول أن تصنفها وفق أنواع الشخصية عند يونغ. وانضمت لها ابنتها ازابيل مايرز Myers في تطوير مقياس الشخصية ، عملتا معا في تصنيف وتحليل إجابات المقياس، وفي عام 1956 تمكنا من تأليفه مع مؤسمة خدمات الاختيارات.

طورت "كاثرين كوك بريج قي Katharine Cook Briggs" وابنتها "إيزابيل بريجز مايرز المحدولات المحدول المحدولات المحدول المحدول المحدول المحدولات المحدو

إن نظرية ماير بريج ز الأنماط الشخصية هي نظرية هي الشخصية، ولم تصمم الإرشاد والنمو المهني . إلا أنها أصبحت معروفة هي الإرشاد المهني، وكثير من المرشدين وجدوا أنه يمكن تطبيقها في الإرشاد المهني، إذ يعد نمط الشخصية أحد المعايير الأساسية التي يعتمد عليه الفرد في تحديد مهنة المستقبل المناسبة له، ويعتمد هي تحديد ذميط شخصية الفرد على ما جاءت به نظريات علم النفس الشخصية، وتصنف نظرية ماير بريجز في سياق الإرشاد والنمو المهني ضمن نظرية السمة والعمل، مع أنها من اتباع نظرية يونج التحليلية، إذ ترى أنه يجب أن يفهم المدر قدراته وإنجازه وميوله وقيمه وشخصيته، ويقوم المرشد باستخدامها كنظرية تحليل نفسي. وقدم مايرز ومكاولي وكوينك وهامر ( Myers ، McCaulley، & Hummer 1985 ) قوائم بيئات المهن الناسبة لانماط الشخصية، التي تساعد هي تحقيق الخطوة الثائثة في نظرية السمة والعامل؛ بمزاوجة الملومات عن الذات وعالم العمل، وسوف تقسر نظرية الأنماط: الانبساط - الانطواء، المحس — الحدمى، التفكير - المشاعر، استقبال الحكم - إصداره، وهناك عدد من المصطلحات استخدميت في نظرية ماير بريجز، والملاقات المتبادئة بين معنف أنماط الشخصية، ولفهم التصنيفات الأربعة المتمادة، وكيف تعمل بالتبادل مع بعضها البعض، إن المناهيم الأساسية في نظرية ماير بريجز هي الإدراك مقابل الحكم، والانطواء مقابل الانبساط، وسيتم توضيح كيفية إدراك القرد الم يحيطه وكيف يصدر حكما عن ملاحظات، وهذا يحدد وستم توضيح كيفية إدراك القرد الم يحيطه وكيف يصدر حكما عن ملاحظات، وهذا يحدد وستم توضيح كيفية إدراك القرد الم يحيطه وكيف يصدر حكما عن ملاحظات، وهذا يحدد

نظرته للعالم.

الاستقيال واصدار الحكم: Perceiving and Judging تعتمد نظرية ماير بريجز على طريقة ملاحظة الأفراد لعالمهم، وإصدار حكمهم بناء على إدراكهم أو استقبالهم. وإن أول خطوة في تعامل الفرد مع عالمه هو الإدراك للأحداث والناس الآخرين وللأشياء والأفكار، ثم يتخذ الفرد قراراً أو يعمل استنتاجا عما لاحظه من أحداث وأناس آخرين وأشياء وأفكار. وبناء على نظرية مايربرجيز ترجع معظم النشاطات العقلية الى الاستقبال/ الإدراك والحكيم، وان الفرد طوال حياته الدراسية والعملية يستقبل ويصدر. وهناك طريقتان لكل منهما، تمثلان نمطان متضادتان في الحصول على المعلومات وفي التعامل مع العبالم الخارجي، فصباحب النمط الأول يعتمد على التفكير والمشاعر في إصدار أحكامه، وهو منظم يفضل الاعتماد على بذل جهد كبير والمحاكمة العقليـة في إصـدار أحكامه، ويفضل الحياة المخطط لها ويلتزم بهـا والتحكم بها. ويسعى إلى أن تكون قرارات دقيقة. أما النمط الآخر يهتم باستقبال الملومات وأراء الآخرين، فهو أكثر مرونة وتكيفاً، ويعتمد على جمع الملومات في عملية الإدراك، ويعتمد في إدراك الأشياء وإصدار أحكامه على وظيفتي الحس والحدس، لذا فهو أكثر تقبلا لأراء الآخرين، ويتمتع بمرونة عالية وتلقائية في التعامل مع الآخرين، ويميل إلى فهم الحياة والتكيف معها أكثر من ضبطها أو التحكم بها، ولديه تقسة بقدراته في التكيف مع الواقع في حالة حدوث طوارئ. وان إضافة هذين النمطين الجديدين لأنهاط الشخصية تتسق مع نظرية يونغ (1921-1971) وبما قدماه ماير بريجز حول إصدار الحكم و ستقباله؛ حيث أصبحت أنماط الشخصية 16 نمطا.

يتضح عند الاستفسار عمن هـو الشخص النقيض أو الآخر، بأنه قـد يكون سهلا، فقد نقول أن النمط المنطوي هو الجانب الأخر من النمط المنبسط، والنمط الفكر مقابله النمط الشاعري، والشخص الذي يصدر الحكم مقابله الشخص متلقي الحكم، لكن هي الحقيقة غير ذلك؛ فهناك ثمانية أنماط تندرج تحت المنطوي، كما أن هناك ثمانية أنماط تندرج تحت المنبسط، وعنيه فإن هناك أسلوب آخر للإجابة عمن هو منطوي ومن هو منبسط (Mayer and Briggs، 1995)

طريقتي الاستقبال: The two ways of Perceivingوتتضمن الانماط الاتية:

الحسن والحدس Intuition and Sensing: هـذان النمطان متضادتان في الحصول على المعلومات، صاحب النمط الحسن يعتمد على حواسه في إدراكه وتفضيلاته، ويتقبل ما هو موجود في لحاضر، وهو واقعي وعملي، ويتعامل مع الحقائق بشكل كبير، ولديه قدرة عالية على التذكر، والديه قدرة عالية على التذكر، والديه على حواسنه كوظيفة سيكولوجية تعمل على تمرير المثيرات عبرها إلى الإدراك، أي نضل الصور المدركة من العامل الخارجي إلى العقل، بينما النمط الآخر الحدسي يذهب إلى ما

بعد الحواس في إدراكه، ويصل إلى معاني مبتكرة، ويعتمد على وظيفة سيكواوجية مختلفة في إدراك الأشياء والمواضيع، وهي بطريقة لا شعورية: إذ يفهم المعاني والاحتمالات والعلاقات التي تصله عن طريق الحواس بصورة كلية، ويحاول تحليلها وإيجاد نماذج جديدة تزيد من قدرته على التخيس، وهدو عندما يرى نهرا جاريا يفكر في كمية المياه المتدفقة وسرعتها، وكيفية الاستفادة منها في ري الزرع وتوليد الطاقة وما إلى ذلك، عكس النصط الحسي الذي يفكر في طول النهر وكمية المهاه الموجودة فيه واتجاهه.

#### طريقتي الحكم The two ways of Judging Perceiving وتتضمن الانماط الانية:

التفكير والمشاعر Feeling and Thinking يمثل هذان النمطان أسلبوب اتخاذ القرارات أو الأحكام، فيعتمد احدهم هي إصدار أحكامه على تفكيره، أي على المنطق في إصدار قراراته، ويمكنه أن يتنبأ بالتتابعات المنطقية لأي عملية أو حدث، مما يساعده على اتخاذ قراراته بموضوعية في ضوء الأسباب، مما يجعله أقرب إلى الحقائق، وأكثر قدرة على اكتشاف الأخطاء. أما الشخص في الطرف الآخر يعتمد على ما يشعر به، وانه يصدر قراراته وفق قيمه الشخصية والاجتماعية، وأنه يعتمد على إحساسه في تحديد أهمية الشيء أو الحدث بالنسبة له، أو بالنسبة له، أو بالنسبة له، أو بالنسبة له، أو مسلحته

### مجموعات الدستقبال والحكم Combinations of Perceiving and Judging

إن الاستقبال أو الإدراك يسبق الحكم، ؛ حيث إن هاتين الوظيفتين مجتمعتان عند الأفراد. وماير وآخرون وصفت أريح مجموعات للاستقبال والحكم، وان الفرد يقضل استخدام احدها على الأخرى، وان كيفية استقبال الفرد وحكمه لا يؤثران فقط على طريقة حياته، بل أيضا على كيفية تفاعله مع الآخرين، فإن الأفراد الذين يستخدمون التفكير والحس في استقبال أو إدراك الأحداث وإصدار حكم يختلفون عن الأفراد الذين يستخدمون الحدس والمشاعر، وفيما يلي أمثلة توضح الأربع مجموعات:

الحس والتفكير Sensing and Thinking إن الأشخاص الذين يمتمدون على الحس والتفكير يفضلون التركيز على جمع الحقائق التي يتحققون منها بملاحظتهم، ويفضلون أن يسمعوا أو يروا ما يحدث، ويحسبوا الفائدة او المخرجات الآنية، وهؤلاء الأشخاص عملين وواقمين. ويرغبون بمهن تتطلب تحليل الواقع، مشل المحاماة والإدارة والمحاسبة والتدقيق، والإنتاج والشراء. وعندما يتخدون قرار لاختيار مهنة يقومون باتخاذ قرارا منطقي عقلاني يعتمد على المعلومات التي حصلوا عليها من الأدب حول المهن والتحدث مع الأخرين.

الحس والمشاعر Sensing and Feeling يعتمد اصحابه على الرؤية والسمع والحواس الأخرى، إلا أنهام يتخذون قراراتهم بناء على مشاعرهم، وينتبهاون إلى مشاعرهم ومشاعر الآخرين عند إصدار الحكم، وهم يهتمون بملاحظة الناس الآخرين أكثر من الموضوعات، ويسعون إلى المهن الطبية والعمل الاجتماعي وتعليم الأطفال وتقديم خدمات للآخرين. وعندما يتخذون قرارا مهنيا يعتمدون على معلومات عن المهن والعاملين فيها، وكيف سيشمرون في أداء مهنة محددة يوم بيوم.

الحدس والتفكير يتخذون الديس يستخدم النيس المحدس والتفكير يتخذون الحدس والتفكير يتخذون المرارتهم بالاعتماد على التحليل واستخدام المشاريع المستقبلية، ويبدو أنهم يستمنعون بعل المسكلات، خاصة النظرية المتملقة بالطبيمة، وتتعلق المن التي يسعون إليها بالبحث العلمي الحاسب الآلي والأعمال المالية ومراكز متخذي القرار، وأن قراراتهم تكون منطقية وواضحة.

الحدس والمشاصر Intuition and Thinking لا يركزون على ملاحظتهم على الأحداث الحالية، لكنهم يهتمون بالاحتمالات المستقبلية، ويشاركون بمشاعر شخصية دافئة وملهمة، توافين للأخذ بالتوجه الإبداعي لتحقيق الحاجات الإنسانية، وتكون ميولهم بالموضوعات اقل. ويعملون بوظائف التعييم الجامعي والتدريس الثانوي، ومهن رجال الدين، والإعلان والخدمات الاجتماعية، وعند اتخاذ القرار يختارون المهن التي تكون الأفضل لمصلحتهم، ويركزون على ملاحظة المشاعر أكثر مما يلاحظون أنفسهم.

تفضيل الإدراك او الحكم The Preference of Perception or Judging: عند استخدام نظرية الأنماط لماير بريجز ليس المهم فقط أن تفهم كيف يستقبل ويحكم السترشد، ولكن يجب معرفة أيهم أكثر أهمية؛ إذ يختلف الأفراد فني إدراك أو استقبال الموضوعات والناس حولهم وفني إصدار حكم، بعض الناس يصدرون حكماً بناء على معلومات قليلة وهنا يتميزون بالحكم، بينما آخرون يعتمدون على حقائق كثيرة قبل الوصول إلى الحكم وهنا يتميزوا بالإدراك، وهناك أشخاص يستمرون في استقبال المعلومات دون أن يتخذوا قراراً، وهناك أشخاص يصدرون حكماً أشخاص عصدون على المعلومات دون أن يتخذوا قراراً، وهناك أشخاص يصدرون حكماً ويتوقفون عن البحث أو استقبال براهين جديدة، وهم يتميزوا في حياة مرتبة، بينما الأخرين يعيشون حياتهم كما هي.

انبساط مقابل انطواء: Extraversion and Introversion يعد الانبساط والانطواء عنصراً جديداً في تحديد إدراك أو استقبال الفرد للعالم المحيط به، وهما يعبران عن كيف يرى الفرد العالم المحيط به، وهما يصفان نمطين متضادتين، أن الشخص الانبساطي يتميز بحب الآخرين والاهتمام بهم، وينتبه أكثر لهم وللعائم الخارجي، عكس الانطوائي الذي يركز على مفهوم العالم الداخسي من مشاعر وأفكار ومعلومات، وأن هذين النمطين يدلان على توجه تفكير الفرد وميوله، ولا يعني ذلك أن أحدهم أفضل من الآخر، فإن لكل من أصحاب النمطين قدرات عقلية وخصائص شخصية ودافعية تميز احدهم عن أصحاب النمط الآخر، فإن الشخص ذو النمط الانبساطي يهتم بمعرفة العالم الخارجي من أناس وأشياء وغيره، أي يميل إلى التركيز على العالم الخارجي من أناس وأشياء وغيره، أي يميل إلى التركيز على العالم الخارجي من أفراد ومجتمع وبيئة، ويتمحص العالم المحيط بهم لتفهمه، ويوجه طاقاته وميوله نحوه، وأنه في تواصله يفضل الحديث على الكتابة، ويفضل الأفعال والأعمال. أما الشخص ذو النمط الانطوائي يهتم بعالمه الداخلي من أفكار ومفاهيم، وينجذب لما يحدث فيه، ويفضل الأعمال التي تعتمد على نشاطات يفهمها بسهولة، ويفضل فهم ما حوله، ويفكر كثيرا بما يقوم بأدائه قبل القيام به.

مجموعات الأنصاط الستية عشر The Sixteen Type Combinations. قسمت أنصاط الشخصية إلى ستة عشر نمطاً بناء على طريقتي استقبال أو إصدار المعلومات ونمطي الانطواء والانبساط، وهي موضحة في الجدول (1) الآتي. وهي تستخدم لوصف العلاقات المتبادلة للأبعاد الأربعة الأساسية، وأن أنصاط الانبساط تمثل النصف الأعلى، وأنصاط الانبساط تمثل النصف، الأدنى، والحس يمثل الجانب الأيسر والحدس يمثل الجانب الأيمن، وأن التفكير والمشاعر واستقبال الحكم موزعة بطريقة منظمة، وترى مايرز وبريجز أن تقسيم الناس إلى هذه الأنماط يجعل الناس يعملون في هذا العالم بسعادة ومتعة وفق نمط شخصيتهم.

وقدمت ماير بريجز نماذج للمهن التي ترتبط بكل نمط من انماط الشخصية. والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1): الأنماط السنة عشر والهن التي يفضلونها

الرمر	النبط العاكس	الرجؤ	تعط النخصية	S
esfj	منسطه حسي، شاعري، يصدر معلومات/	intp	متطوي، حدسي، مفكر ، مستقيل	.1
	بائع، واختصاصي تجميل وموظفي صحة	- 1	المعلومات/ مهتدس معماري	
3 3	عامة ومدير مكتب وسكرتير ومعلم	315	هنان ومحلل كمييوتر ومهندس وعالم	~
1			cals	
isfj	منطوي، حسي، شاعري، يصدر معلومات	entp	منبسط، حدسی، مفکر ، مستقبل	2
!	/ موظف حكومي، او رعاية صحية، امين		للمعلومات/ مخترع، او ممثل ومنحفي	١,
1	مكتبة وموظفي خدمات ومعلمون.		وشؤون تسويق وصور ومتعدد مبيعات	
esfp	مُنْسِطِنَة صبى، شَاعِرى، يَسْتَقِيلُ	lertj	The state of the	3
	معلومات/ مرقه کومیدی، او رعایة طفل	40 33	متطري، حسي، مفكر، يصند المعلومات/ عالم، أو محال حاسوب	
	ومهتدس مناجم وسكرتير ومشرف		ومهندس وقاضي ومعامي ويجري بحوث	
		動作	وعالم، اجتماع،	
isfp	منطوي، حسي، شاعري، پستقبل معلومات/	entj	متيسط، حدسی، مفکر، يصدر	4
	فتان او اعمال مكتبية أو بناء وموسيمي		تنمعلومات/ مارشال، او اداري وومدير	
	وأعمال خارج الكتب ودهان وكاتب بورصة		اوراق مائية ومحامى وتسويق وإجراء	
			البحوث	
estj	متيسطاه صبيء مفكره يصدر معلومات/	intp	منطوي، حدمين، شاعري، مستثنل	1
	اداري أو مدير مالي ومدير ورجل مبيعات		الملومات/ مدير مالي، لو فتأن ويعمل	-
	ومشرف		بالترفيه، ومؤلف وطبيب واختصاصي	
		45 / 6 / 6	نفسي او اجتماعي وكاتب	
istj	منطوي، حسيء مفكر، يصدر معلومات/	enfp	منبسط، حدسي، شاعري، مستقبل	2
1	امين سر، ومحاسب ومدقق ومهندس		للمعلومات/ صحفي، او ممثل رجل دين	
	ومدير مالي وشرطي وعامل معادن وتقني		ومرشد وصحفي وموسيقي وموظف	1
		r Teresi	علاقات عامة	
estp	متبسط، صني، مفكر، مستقبل العلومات ا	infi	منطوي، خوسي، شاعري، يصفر	3
2.	متعهد، ومدفق وتجار وموطف شؤون يند	,	الملوسات اسواف او فتان ورجل دين	
J. 18 25	تسويق وشرطي وكاثب مييمات وعامل	1, 60	وموسيقي وطييب ثمسي، واخصافي	7
Inter-	خيمات	1.202	اجتماعتي، ومعلم وكاتب	
istp	منطوي، حسي، مفكر، مستقيل المعلومات/	enfj	منيسط، حدسي، شاعري، يصبدر	4
	صائح او عامل ماهر، او عامل مهتي وعمال		المعلومات/ معلم، او ممثل ورجل دين	
	بناء وميكانيكي وعامل خدمات حماية		واستشاري ومرشد واقتصاد منزلي	
L	واحصائي.	L	وموسيقي ومعلم	

الموائمة بين أنماط الشخصية والميول الهنية: إن نمط الشخصية يرتبط بجانب آخر من الشخصية وهـ و الميول المهنية: وقد أكدت تتاثيج دراسة مايرز ومكاولي (Myers & McCaulley) الشخصية لدى الطلبة يؤدي إلى اختلاف الميول نحو المواد الدراسية. (1985 أن اختىلاف الميول نحو المواد الدراسية. (1985 أن اختىلاف الطلبة بميولهم مرتبط باختلاف نمط وضحت نثاثج دراسة أبو خرمة (1988) بأن اختىلاف الطلبة بميولهم مرتبط باختلاف نمط الشخصية، وبالتالي من المتوقع أن ترتبط أنماط الشخصية مع التخصصات الدراسية. وأشارت نتائج دراسة الكحلوت (1992) إلى أن الطلبة ذوي النمط الحدسي افضل تحصيلا من طلبة ذوي النمط الحسي، ويرجع ذلك إلى أن وظيفة الحسن نقل الصور المدركة من العالم الخارجي إلى العقل عبر حواس الفرد، أما وظيفة الحدس نقل على إدراك الأشياء والموضوعات بطريقة لا لا معربة، وتجمل الفرد، أما وظيفة الحدس نعمل على إدراك الأشياء والموضوعات بطريقة الفرد من خلال الحواس. وذكر أن نمط الانطواء يرتبط إيجابا مع طلبة الفرع العلمي، وسالبا مع الفرد من خلال الحواس. وذكر أن نمط الانطواء يرتبط إيجابا مع طلبة الفرع التجاري وسالبا مع الفرع التماع ربة عند الطابة في الفروع الدراسية المختلفة. كما يرتبط نمط الشخصية بالمهنة ويساعده في التقبل او التكيف والتجاح بها.

علاقة تمط الشخصية والمهنة المفضلة لدى صاحبها ولدى الشريك الآخر: هناك علاقة بين أنساط الشخصية الستة عشر والمهن لـدى اصاحبها ولـدى الشريك الآخر المفضل، وذكر كريسي وبات (Keirsey & Bate. 1984) أن نمط الشخصية يلعب دورا مهماً في تحديد المهنة أو في اختيار الشريك المفضل، إذ إن نمط الشخصية يلزم صاحبه باختيار شريك الحياة من مجال مهني قد يتكامل معه، أو يشبع حاجات يتوق إليها، لذا تجد عند اختيار شريك من نمط شخصية يكون من البعد الآخر المكمل للشخص، وهذا يجعله اكثر رضا وسعادة في حياته، وفي حالة تحقيق هـذا الاختيار يكون الشريكين اكثر توافقا وسعادة، والجدول (2) يوضح انماط الشخصية للمهن المختلفة وللشريك المفضل لديهم.

الجدول (2)؛ أنماط الشخصية الستة عشر والمهن والشريك المفضل لديهم

	شر والهن الختلفة	ماط الشخصية الستة ع	á	
4	3	2	1	
منبسط، حسي، مفكر،	منطوي، ميادئ/	مثبسط، حسي،	منطوي، مبادئ /	1
يصدر معلومات	حدسي، شاعري،	شاعري، يصدر	حدسي، مفكر، مستقبل	
	مستقبل المعلومات	معلومات	للمعلومات	
إداري/موظف	الباحث عن الحقائق	باثع	مصمم/معماري	
1 1 4 4 1	المالي		- J	
منطوي، حسي، مفكر،	متبسط، مبادئ /	منطوي، حسي،	منبسط، مبادئ /	2
يصدر مملومات	حدسي، شاعري،	شاعري، يصدر	حدسي، مفكر، مستقبل	
	المستقبل للمعلومات	معلومات	للمعلومات	
أمين سر	الصحفي	موظف رسمي عام	مخترع	
منيسط، حسي، مفكر،	منطوي، ميادئ /	منبسط، حسي،	منطوي، مبادئ/	3
مستقبل المعلومات	حدسي، الشاعري،	شاعري، بستقبل	حدسي، المفكر، يصدر	
	يصدر المعلومات	معلومات	للمعلومات	. 1
متعهد	المؤلف	الثهرج	مالم	
منطوي، حسي، مفكر،	منبسط، مبادی /	منطوي، حسي،	منبسط، مبادئ /	4
مستقبل المعلومات	حدسي، شاعري،	شاعري، يستقبل	حدسي، مفكر ، يصدر	
	يصدر المعلومات	معلومات	للمعلومات	
ضائع /عامل ماهر	العلم	القنان	مارشال في الجيش	

بناء على الجدول (2) أعلاه إن الشخص المصمم ينجذب للبائع، والمبتكر المخترع ينجذب للموظف ، والمبتكر المخترع ينجذب للموظف ، والمالم ينجذب للمهرج، والمارشال ينجذب للمنان، والموظف المالي ينجذب للمرادوري. والصحافي ينجذب الامين السر، والمؤلف ينجذب للمتعهد، والمعلم ينجذب للصائع أو الحرفى الماهر والعكس صحيح، وفيما يلى تقسر اللعلاقة بين أنماط الشخصية والمهن.

المهنة المصمم: لا تقتصر على المصمم المماري للبنايات، بل تشمل الفيلسوف والعالم، والرياضي ومبرمج الحاسوب، أي الأشخاص الذين بعدون التصاميم المجردة، وعموما تبلغ نسبة الأفراد الذين يتصفون بصفات المصمم 15%. وينجذب المصمم إلى البائع بالدرجة الأولى، ويرجع انجذاب أو إعجاب البائع بالمصمم لأن نجاح البائع يعتمد على مدى إقتاع المشتري لأن يشتري ما قام بتصميمه. وإن البائع يتعامل مع أشياء ملموسة واقعية والمصمم يحتاج إلى من يربطه بالأواقع؛ إذ إن المصمم يشبه البالون المليء بالهيدروجين ويحتاج لمن يربطه بالأرض. كما أنه ينجذب إلى المعلم، الشخص الذي يساعد الآخرين على أن يتميزوا ويستقيدوا من تصميمه، خاصة أن المعلم يتعالم مع الواقع والتغيير والتطوير

- ويوصل للآخرين ما يقدمه المصمم، لكن المصمم لا ينجذب إلى انعامل الماهر، انقادر على استخدام الآلة او بمن يتصف بالخيال والمجازفة والمغامرة، لأن المصمم يعتاج إلى من يجعله واقعيا بدرجة اكبر.
- 2 مهنسة المبتكر، وهي الابتكار مقابل الوظيفة الرسمية، وينجذب المبتكر إلى الموظف الذي يقدوم بتوفير المبادو و متطلباتها المسؤول عنه، ويقدوم المبتكر في إعادة صياغة المواد ومتطلباتها. ويمارس الأصالة لتصبع بشكل افضل. إن المبتكر يعب أن يرى الأخرين عمله، وإذا استطاع أن يجد من يعمل على الاستفادة مما ابتكره، وقد يكون الموظف، لكنه أحيانا يتعرض لشكلات مع المسؤولين الكبار الذين يزعجهم رؤية محاولات وإجراءات جديدة افضل، وأن الموظف ينجذب للشخص المبتكر: إذ إن الابتكار يساعد الموظف في أن يضاعف من إنتاجه بطريقة جديدة، ويصبح معطاء، ويتميز بروح المطاء، وقد يضحي المبتكر من اجل تحقيق ابتكاره والموظف يساعده في تنفيذ ما يقدمه.
- 3 العالم مقابل المهرج، يرغب العالم بضبط الطبيعة، إلا انه يواجه صعوبة اكثر من الأخرين في اختيار شريك الحياة، لأنه يرى بأن الاختيار يجب أن يتم بطريقة علمية، وهو يتبع عادة أسلوب البحث النوعي في وضع التبرير والأهداف لاختياراته، وانه عندما يكون شب ينجذب إليه المهرج التلقائي المنطق والمبتكر للفكاهة، إلا أن العالم يضع شروطا إضافية: إذ إنه ينجذب إلى من تتوفر لديهم جاذبية طبيعية. وينجنب العالم للصحافي لتميزه بالعربمة والتصميم.
- 4 المرشال مقابل الفنان، يضع المارشال يديه على عدة جيوش، ويستخدم قواه ليضبطهم. خاصة في ساحات الحرب الخالية من كل الناظر الطبيعية، وهاويجب أن يضبط حالته الانفعالية، ويتحكم فيها من خلال اتباع استراتيجيات بعيدة المدى ومنطقية ومتسلسلة. للذا فهاو عندما يبحث عن شريك يفضله أن يبدو كزهرة صغيرة ذات ألوان زاهية، وهو هنا ينجذب للفنان الذي يشاركه الهدوء في الطبيعة أو في الغابة أو المنتزهات الطبيعية، والمياديات البعيدة عن ميادين الحرب والقتال، وليساعده أن يبتعد بين طبيعة حياته المهنية وإضفاء نوع جديد من الحياة في البيت.
- 5 موظف مالي مقابل موظف إداري، إن الشخص الذي يعمل هي الأمور المالية يواجه صعوبات اكثر ايضا في اختيار شريك الحياة؛ إذ إن هـذا النمط من الشخصية جاد جدا، لذا فهو يحتاج إلى شريك يأخذه بعيدا عن تمسكه بالأمور وتعبده ورهبنته ونظرته السوداوية. وهو يجد ضالته في الشريك الإدارى المزود بالبدائل

النبي تتعلق بالأنظمة والتعليمات والاستشاءات بأمور الضرائب وغيره من أمور الإدارة: إذ إنه يساعده بأن يرتبط في العالم الواقعي بدرجة اكثر. خاصة أن المالي يوجه جهوده نحو وضع الأهداف، والإداري يطبقها واقعيا: إذ إن كل منهما يزود الآخر بالملاذ، فإن الإداري يحميه من أن يقع فريسة للرهيئة المالية وينسى نفسه، ويزوده بالأنظمة التي تفسر المواقف الغامضة وإمكانية تطبيقها، ويستفيد منه في تفسير كثير من الأمور الإدارية، وان اختيار شريك بالخطأ مثل الحرفي الماهر أو المتمهد يجمل كل منهما فاشلا فسي عمله ويواجه صعوبات.

- ٥ الصحافي مقابل أسين السر (الحافظ على الأمانات)، هذا نجد الصحافي شخص موظف مسؤول، يحمل روح المساعدة والانفصال والعزيمة، وانه شخص مخلص بقوة لوجد معنى للحياة، ومولع في الذكريات، ويتدخل بكل شيء، ولا يتحمل أن يكون خارج الموضوع، وهذا يجعله مر اسلا صحفيا أو صحفيا جيدا، والشخص الذي ينجنب له هو الذي يتحمل الأمانة ويعمل لتحقيقها، وهو من يعمل على حفظ المعلومات وترتيبها، ويعمل على إعداد التقارير والموازنة السنوية، وما فيها من أسرار قد تثير اهتمامه، خاصة أن هذا الشريك يعمل على التحقق من صدق الاتقاقيات، وسير الأمور المالية وتأمين سير المؤسسة واستقر ارها، أي يحافظ على سير السفينة في الاتجاه الصحيح، ويكون سعيداً بتحقيق الأمن والسلامة لشريك، وخاصة أن أمين السريكون إدارياً يتابع أداء العمل والعاملين، ولدبه معلومات عن كل شاردة وواردة في الإدارة التي يعمل بها، قد تفيد الصحفي في الوصول إلى السبق الصحف.
- 7 المؤلف مقابل المتعهد، ينجذب المؤلف نحسو المتعهد، ونحو الفنسان؛ إذ إنهما قد يكونان متشابهان في الأداء: إذ إن المؤلف بينكر والآخر يتعهد ابتكاره ويقوم بتنفيذه أو الاستفادة منه، وأن إقتاع الفنان بلاّخرين بعمله يثير اهتمامه، وهنا يقوم الفنان بدور المقاول أو المتههد، ويهتم المؤلف بإعطاء معاني أو مؤلفات جديدة للمتعهد، أو الفنان، لأنه يعب أن يساعدوه في تعريف أهمية مؤلفاته في بنية الأشياء، وانجذابه للفنان ينقذه من الناقدين لمعتداته، ويوضع الفنان الأفكار الخاطئة التي يراها الناقدين في مؤلفاته، فهو يتمهد أعمائه النية ويكتب عنها بما يجمل الآخرين يتقبلوها. وينجذب المؤلف إلى المبتكر الذي قد يكتب عن مخترعاته التي جاءت بجديد، ويقدمها للآخرين.
- 8- المعلم مقابل الصانع أو الحريفي الماهر، يحتاج المعلم إلى الصانع الماهر، ويمدح المعلم أداءه الماهر وقدرته على تطوير الأدوات والأجهـزة، والمعلم أحيانا يكون مغامـراً واستكشافياً، ويكون الصانح الماهر متقاياً أوصعب المراس، ومع أنه من الصعب تصور رغبات متشابهة

بينهم، إلا انه تظهر لديهما روح المغامرة والإبداع؛ إذ تجمل العام يبدل جهدا اكبر في إفتاع العامل الماهر للتيام بتنفيذ ما يراه، وخاصة في تدريسه لبعض النظريات والمجردات التي تحتاج إلى وسائل تثبت صحتها، كما أن المعلم ينجذب للمصمم لقدرته على تجميع وتصميم الأشياء التي تصبح مادة علمية في تعليم اللغة أو العمل اليدوي الدفيق أو الرياضيات وغيرها من المواد الدراسية، والمعلم يقوم بالاستفادة منها في أداء عمله.

انماط الشخصية لدى القائد او المدير: إن أي مؤسسة يممل بها اكثر من شخص، تتكون من افراد قادة وتابعين، ويكون للقائد او المديرة إن أي مؤسسة يممل بها اكثر من شخص، تتكون من افرر وصفات التابع، وإن القائد الناجح تكون او امره مقبولة ومسموعة وقابلة للتنفيذ، ويكون الشخص قائداً أو زعيماً أذا طلب ممن يتبعه عمل شيء، او طلب منهم انجاز شيء او تحقيقه بدرجة افضل قاموا به، وإن التابع الناجع يحب ان ينف ند ما يطلبه مديره منه له يسعده ويحصل على المديح، وهذا يعدث بين المدير وتابعيه وإن اينف ند ما يطلبه مديره منه له يسعده ويحصل على المديح، وهذا يعدث بين المدير وتابعيه وإن بخلفت الأمزجة، الا انه يجب أن نضع في اعتبارنا في بعض المواقف فتطلب منا أن نكون قادة بعلي على المدينة أو المناكزة ا

إن التقدير مهم حتى يستمر اداءنا الجيد، وانه كلما زاد انجاز الشخص كان اكثر تعطشا للتقدير والمكس صحيح، وإن الشخص دو الإنجاز العالي بعتاج الى تقدير اكثر لتجديد نشاطه، وفي حالة عدم حصوله على التقدير بيحث عن اماكن عمل أخرى تقدره، هنا نستنج أن الوظيفة الأولى للقائد او المدير هي التقدير، وعلى الدير أو القائد متابعة وملاحظة أنجاز التابعين أو العاملين معه وشكرهم وتقديرهم، الا أنه في حالة مديح المدير لموظف يعتقد أنه لم ينه ما يجب، قد يشعر العامل بالإهانية، وأن ذلك يرتبط بنمط الشخصية، وفيما يلى توضيحا لذلك.

اثر التقدير على النمطا الحسي يستقبل الأوامر: يقدر صاحب هذا النمط الاعتراف بذكاءه ومهاراته الظاهرة بأداء العمل، وإن الإطراء والقبول وتمييز اعماله اكثر اهمية له من ملاحظة كيفية اداءه للعمل، وهو يوجه اداءه في عمله حسب رؤية المدير وليس حسب قدرته على الانتاج، ويفضل الأعمال الخطارة واستغلال القرص، فهو مقدام شجاع ذكي قادر على التكيف، ويشعر بالتقدير إذا لاحظ مديره هذه الصفات فيه. وعندما يتخطى الصعوبات يبحث عمن يشاركه

الاحتفال بذلك، وإذا لم يستطيع الاستفادة من الفرص يحتاج الى مساعدة ودعم ومواساة، والقول له بأن هذا موقف مؤقت وستتغلب عليه.

اشر التقديير على صاحب النمط الحسي النذي يصدر الأوامر؛ يعتبر صاحب هذا النمط حدد ومهتم ومجتهد ودقيق في عمله، وقد ومنتج، ويسعده مديح انتاجه في عمله، وانه يحقق معايير النجاز متميزة، وانه ليس صعب، ويقدر الآخرين الذيت يرون بأنه مسؤول ومخلص ورجل منتج، وهذه الصفات الثلاث تطبق بسهولة على صاحب هذا النمط، الا أنه قلما يعبر عن سعادته عند اعتراف الآخرين بأداثه وتقديره أو مديحه.

أثر التقدير على صاحب النمط الحدسي المفكر: يحب صاحب هذا النمط أن يقدر الآخرين أفكاره، ويحتاج إلى مستمع ذكي قادر على أن يأخذ على عاتقة تحمل التعقيدات في المفاهيم التي يستخدمها، وقاما يتقبل المديح له كشخص، بل يتجاوب مع المديح الذي يرتبط بامكاناته، وأن تقدير عمله الروتيني اليومي لا يسعده، لأن المديح الذي يرتبط بكفاءته هدو الهم له، وقد يشغله تشك مديره به، خاصة أذا كان الشخص المسؤول عنه ليس لديه معرفة في مجال كفاءته، كما أنه يواجه صعوبة في أن يمدح الآخرين شفويا، ويتفق مع الحسي الذي يصدر الأوامر في مواجهة صعوبة في ان يمدح السعده.

أثر التقدير على صاحب النمط الحدسي الشاعري: يقدر صاحب هذا النمط الديح الشفوي اكثر من صاحب هذا النمط الديح الشفوي اكثر من صاحب النمط الحدسي المفكر، وهو يريد أن يعترف به كشخص وحيد أو منميز، وأن اداءه متميز، ويسعى الى تقدير مديره ومساعديه وزملائه والمشرفين عليه، إن النقد السلبي يؤشر عليه سلبا ويقضي على شجاعته، وأنه من المهام له أن يتفهم الآخرين مشاعره وأفكاره، وهو بحاجة الى تغذية راجعة بصفة دائمة بما يتعلق بأفكاره وأداءه ومشاعره.

إن المدير او القائد الناجع هو الذي لا يكتفي بتقدير العاملين وفهم حالتهم المزاجية او نمط شخصيتهم، بـل يجب ان يعرف ما يمتاز به كل نمط شخصية ومـا يستطيع ان يقدمه. وما تأثيره علـى .دارتـه، ويجب ان يعرف ما يتوقعه مـن مساعديه وفق أمز جتهم او انمـاط شخصيتهم، وما اساليبهم وسلوكياتهم في العمل، ومدى اتفاقها او اختلافها مع نمطه الشخصي.

هناك اساليب فرعية للأربعة انماط من الشخصية، فالأسلوب الإداري الحدسي المفكر الذي يستقبل الاوامر يتبعه كل من اسلوب الحسي المذي يصدر الأوامر، والحدسي المفكر، والحدسي الشاعري، ويشمل الوصف جوانب القوة والضعف، ونقاط التأثير، والصفات التي تميز اسلوبه في التعامل مع زملائه، ونماذج تغييره بطريقة متسلسلة، وتتضع فعالية الأسلوب الاداري في استخدام الوقت. ويختلف تأثير اساليب المديح على تحقيز اصحاب الأنماط الشخصية المختلفة للعمل.

- إن الحسبي الذي يستقبل الأوامر قد يستاء من ان يقال له كيف يعمل، لأنه يحتاج ان يكون
   حـرا ليطير سريعا عن مقعده ويعمل ما يـراه هو، وان مستوى الأداء العادي يجعله متململاً
   وغير صبور.
- اما الحسي الذي يصدر الأوامر فهو على النقيض حاد يغضب او يستاء من الأخرين
   الذين لا يؤدون عملهم بمستوى جيد، وهو يقدس الأنظمة والأوامر، ولا يفهم الناس الذين
   لا يتبعون القواعد والأنظمة، وهو يهتم بمواعيد انتهاء العمل، ويستاء ممن يخرق الموعد
   المحدد.
- اما الحدسي المفكر يستاء مهن يطلب منه عمل غير منطقي، او يتعدى على سبب او مبدأ،
   وهـ و يسعـ للحصول على افضـ ل نتيجة بأقل جهـ د، و يفتاظ إذا كانـ ت القواعد و التقاليد
   عائقا هي وجهه، ولا يحب التحيز والانحراف عن الحق خاصة اذا وقف في طريقه.
- اما الحدسي الشاعري يستاء اذا لم تراعى اموره الشخصية، ويتعامل على انه الشخص الوحيد في امؤسسة او في العمل، ولا يعب ان يغتبيء خلف عمل او ضمن مجموعة بل يضايقه ذلك، وانه يعب ان يقال ان ما تم اداءه او انجازه في العمل تم بسببه ليس بسبب تعاون المجموعة وهكذا يراه الآخرين.

تأثير عدم الالتزام هي العاملين، إن تأثير عدم الالتزام يختلف من نمط شخصية لآخر وفق مكان العمل، ويتم التمييز بين المدراء حسب نمط شخصيتهم:

المدير الحسي الذي يستقبل الأوامر؛ يستاء من الآخرين الذين لا يتبعون الاتفاقيات، وإن يبنغوا الآخرين بأنهم فشلوا في تحقيق ما اتقق عليه، وأنه بهتم بالتفاصيل مما يضايق الآخرين منه، وهدو يكون غير مستعد لما يتطلبه الموقف، الاأنه يمدح اكثر مما يجب بهدف أن يتحقق له الموافقة، وأنه يتخطى زملاثه بطريقة غير متوقعة، ويعطي وعود عن الآخرين بدون استشارتهم مما يغضبهم، وأنه يستاء من الحديث مع الآخرين، ويجرح شعورهم وينقدهم نقدا الاذعا، وربما حتى يتمامل معهم بسخافة، ويكون في حالة غضب وغم مما يؤدي إلى فشله في التحدث بطريقة ايجابية مع الآخرين، ويفشل في أن يبتمم أو يضحك، وينشر جو التعب والإعياء والانزعاج والشك.

المديس الحدسي المفكر: هو فظ يجرح مشاعر الآخرين، ويتمامل ممهم بسخرية واستهزاء، ويشك بامكانات الآخرين ولا يتفهمهم، وانه يستاء من سلوكهم بما يبدو للآخرين انه غير مقبول، وهذك بامكانات الآخرين ولا يتفهمهم، وانه يستاء من سلوكهم بما يبدو للآخرين انه غير مقبول، وهمو يجادل في امور تافهة ليوضح تميزه عن الآخرين، ويعمل للابتماد عن الموضوع الرئيس، ويتميز باستخدامه اللغة المقدة، ويرى مستميه بأنه مدعى ومتحذاق.

المديس الحدسي الشاعري، يعمل على مضايقة الأخرين، وهو لعوب يعمل على هواه وينجذب المخصص واحد لبعض الوقت، وينتقل في اليوم الثاني إلى شخصص اخر، ويتجنب الأول دون شرح الأسباب، وقد يهين الآخرين بتصميمه على التعليق برد هغل انفعالي في مواقف تتطلب التفكير بدرجة اكثر لتوضيح الموقف، وقد يختار الجانب المفترض ان بكون خاسرا او مضطهدا، ويرى بأن الآخرين ذوي قلوب قاسية، وغير مشاركين وجدانيا، ولا يعرفون حاجته، وهو قد يظهر بأنه متعاون بدرجة غير عادية، ويعطي اكثر مما يجب سواء احتاج الطرف الآخر ام لم احتاجه.

### انماط الشخصية او الأمزجة لدى العاملين في التدريس

تتقـــارب الأمزجــة الشخصية بين الإداريــين والمعلمين هي التدريس، وقــد يختلفوا وفق انماط شخصياتهــم، ففي دراسة لمدارس ولاية كاليفورنيا لأنماط الشخصية لــدى العاملين في الإدارة والتدريس والطلبة، اتضح ان توزيع العاملين على انماط الشخصية الأربع لديهم هي: الحسي الذي يصدر اوامر بالدرجة الأولى بنسبة 56%، يليه الحدسي الشاعري بنسبة 36%، والجدول(3) الآتي يوضح توزيع أنماط الشخصية بين العاملين بالتدريس وطلبتهم.

التمثل العاملون في المدرسة المطلبة وعامد الناس المروة الما والمر 55% 83% 16 الما المروة الم

الجدول(3): علاقة نمط الشخصية والعمل في التدريس

%6

%2

ان توزيح أنصاط الشخصية بين المعلمين والإداريين يؤثر في سلوكهم وأداثهم اليومي في المدرسة. فإن كلاً من المعلمين والإداريين من نمط الحسي يصدر الاوامر لا يشعرون بالحاجة إلى المدرسة، فإن كلاً من المعلمين والإدارين من نمط الحسي يصدر الاوامر لا يشعرون بالحاجة إلى الدهاع عن اسلويهم في التدريس او الإدارة، حتى لوحدث ان قاموا بنلك، فإن اغلبية المعلمين يقمون ضمن هذا النمط، وهم لا شعوريا يفترضون ان نظرتهم عادية ومقبولة، ويتعجبون عندما يستفسر زملا ثهم او المسؤولين عنهم عن مبادئ وأسس يرون بأنه يجب ان يوافق عليها الجميع دون استفسار، خاصة ان ذوي النمط الحسي الذي يصدر الأوامر يتصفون بالإخلاص وان الجميع يتقبلهم،

%12

%38

-36

اما نمط الشخصية بالدرجة الثانية لـدى العاملين في التدريس؛ هم مـن النمط الحدسي الشاعـري. وهم متحدثون لبقون، ومتعاونون مع الأغلبية من النمط الحسي الذي يصدر الأوامر.

حدسى مفكر

سى يستقبل أوامر

وهم كمعلمين يعتقدون بأهمية البحث عن الذات، وهم لا يتراجعون عن ذلك ولا يتوقفون عنه، وقد يكـون واحد بين مجموعة من المعلمـين من النمط الحسي الذي يستقبل او امر ، لذا فهو يكون هادئ او ساكتا، حتى لو لم يحصل على التشجيع لاختلافه عمن حوله.

اما في حال وجود معلم من نمط الحدسي المفكر فهو يقف جانبا مسليا ومختالا متفرجا على المجادلة والاختلاف بالرأي. متمعيا كيف يختلف هؤلاء الأشخاص ويعملون معا. ولماذا لا يشغلون أنفسهم في العمل المدرسي الحقيقي الذي يؤدي الى التطور المرفي. اما المعلم من النمط الحسي مستقبل الأوامر فهو قد لا يكون في معظم المدارس، وان وجد فهو بعيد عن كل ذلك، ويقوم بأداء اعماله التي تتعلق بالأنظمة وتدريس مقرراته بحرفية.

امــا بالنسبة للطلبة، فإننا نجـد أن 38 % من الطلبة تقريبا مقابل 56 % من الملمين من نمط شخصيــة واحـد لحدسي يصدر اوامر، يليه 38 % من الطلبة من نمط الحدسي يستقبل الأوامر. اما باقي الطلبة فهم من الانماط الشخصية الأخرى، والمشكلة هي ليس كيف نفير نمط الشخصية: إد إن ذلك لا يتم، ولكن كيف يستطيع المعلم بنمط شخصية توجيه انماط شخصية متلوعة وتكوين علاقات، وكذلك في تنويم اسلوبه في التدريس بما يتلاءم معهم.

أسلوب المعلم في التدريس ونمط شخصيته: يختلف اسلوب المعلم في التدريس وفق نمط شخصيته، وقد حدد كريسي وبات (Keirsey & Bate، 1984) أساليباً لأربعة انماط من الشخصية. وهي:

أسلوب المعلم النمط الحسبي يستقبل أوامر: المعلم من هذا النمط يهتم بتطوير الحرية والتقائية عند طلابه، وإنه يقوم بما هو غير متوقع منه كمعلم، وهذا موقف صعب تحقيقه: إذ أن فقد على من الطلبة هم من نعط شخصيته، ويفضلون التوجه نحو مهنة التدريس، وأن اسلوب المعلم الحسيم مفضل لديهم، لأنه يحب الحصول على متع الحياة الانية والحصول عليها أينما كانت، والوصول الى مواقف جديدة تلقائيا، وإنه يتميز بالمرح، لذا ينجذب لله الطلبة لما يمتا كانت، والوصول الى مواقف جديدة تلقائيا، وإنه يتميز بالمرح، لذا ينجذب لله الطلبة لما يمتان الماء مسل، والجانب السيئ هذا، هدو أن صاحب هذا النمط متصرر وغير ملازم أكثر من أي مصط اخر بالتدريس الرسمي، فإن متوسط علامات الطالب ضي صفه لا تتناسب مع هدرتهم الأكاديمية، لأن المعلم يدير الدرس بالأسلوب الذي يتمناه لا كما يجب أن يكون، ويتجه إلى أساليب الحسرى لاستفسلار وقت الحصول على درجة علمية للممل، أو شي الاستمرار بأي مهنة تتطلب درجة في الترسس، أو شي الحصول على درجة علمية للعمل، أو شي الاستمرار بأي مهنة تتطلب درجة علمية انتظامية. ولكن أذا قرر أن يكون معلما فهو معلما مثيرا، ولا يتنبأ بسلوكه، والطلبة نادرا ما يعيه ان يحدث من يوم إيوم، لكن أذا أجبر المعلم فإنه يتبع خطة محددة، ولكنه غالبا لا يحب أن

يسير وفق الخطة. ويعطى قيمة اكبر لحريته، وأن أي حدث يلفت انتباهه، ويمتاز تفاعله مع طلابه بالفضول. وهو شبيه بالنمط الحسى الذي يصدر الأوامر؛ إذ أنه يركز على علاقة الطالب بالملم وليسس على علاقة الطالب بالطالب، وهو يحب أن يقوم بالأداء الذي يجعله نجما في الصف، وبما يرضي مستمعيه أو مشاهديه، وأن الطلبة يتمتعون في كل لحظة في حصته مع أنهم لا يتعلمون المنهج المقرر: لانهم يتطلعون إلى الخبرات الحياتية الخارجة عن المنهج التي يكتسبوها من العلم. وهم ينظرون اليه كأخ/ اخت كبيرة اكثر منه أب أو أم، عموما هو لا يضبط الصف ويجعله كسوق. الا إن الطلبة يحيون ذليك ويعملون بكل حماسي بمشاريه أو نشاطات متنوعة، وإن كان بعضها قيد يكتميل والآخر لم يكتمل. فكأن المليم هنا يعمل من خلال مسرحية معيدة تتيح للطلبة فرصة استخدام نشاطات ومواد مختلفة، مثل الأفلام وأشرطة الفيديو وغيره، وهذا يؤثر في مستوى اداء الطلبة في الامتحان مقارنة مع طلبة درسوا مع معلمين من انماط شخصية اخرى، لذا فهو لا يحب ان يجيب الطلبة عن أسئلة امتحان موحد في نهاية الفصل، ولا يفضل محاسبة المعلم عن مخرجات التدريس لأنه يقدم خبرات متنوعة لطلبته خارجه عن المنهج. وأن الملم من هذا النمط إذا صادف أن أعطى وأجياً في الصف أو وأحياً بيتياً فقلما يصححه ويرجمه للطلبة، لذا فإن زملائه يتعجبون منه؛ إذ يروه يركض وراء رغباته التي لا تتناسب مع عمل الفريق، وانه لا يرهق نفسه بالتدريس للحصول على مكافأة قد يسعى اليها زملائه، ويعتقد ان الكافأة الخارجية للتعليم شرع غير مقبول أو أنه سرع، إلا أنه كغيره من الأنماط الأخرى يحمل هناك تنافس في التدريس والمسابقــات، وأنه يندمج بحماس بالمنافسة، بما يمنعه عــن توعية طلبته على تجنب الاخطار التي قد تحدث في مواقف التياري او المنافسة وخاصة في الإمتحانات.

اسلوب المعلم النصط الحسبي يصدر اواصر: ان 3 من 5 من المعلمين في المدرسة هم من المنامين في المدرسة هم من المنام، ويرى المعلم من هذا النمط اهمية ومكانة الطالب في المجتمع، وهو يهتم بالمحافظة على الوروث الثقافي وتمريره في المؤسسات المجتمعية المعترف بها، وهو شخص يتحمل المسؤولية ويعتمد عليه، ويعمل على تحقيق حاجات الآخرين، ويخلق انسجاماً في المجتمع، وهو يسمى الى ان يكون طلبة صفه معدون جيدا، وهو صارم وعادل في التأديب ويتوقع ان يتبع الطلبة تعليمات وقواعد الصف والمدرسة، وهو يعد لعمله خططا مسبقة وواضحة ومفصلة، ويفضل الطلبة المطبعين، والمعلم مستعمد لبذل اقصى جهد لمساعدتهم، وهو يعمثل نموذ جا السلوك، وانه يكون صبورا مع الطلبة من نصط الحسي مستقبل الأوامر والطلبة المشتتين، وهو ممتاز في التدريم ويشجع تفاعل الطالب مع المعلم اكثر من تفاعل الطالب ويمتقد ان ادارة الدرس، وهو يجيد نقد اداء الطلبة الطلبة، عن المالب علماء هي ادارة الدرس، وهو يجيد نقد اداء الطلبة المطلبة تقارير عنهم، لذلك فإن الطلبة يعرضون نتائجهم منه من خلال نقدهم في فاعة الصف.

ويركز على اخطاء الطلبة ولكن بطريقة مدروسة؛ إذ إن الطلبة من النمط الحدسي المفكر يتبعون اهتمامتهم العقلية المعرفية ويوضحوها لمعلميهم، وأنهم في الحقيقة يحتاجون معلميهم بطريقتهم الخاصة، وهي لا تكون واضحة للمعلم من الأنماط الشخصية الأخرى، وأن المعلمين من هذا النمط يقعـون في البعد النفسي لتمطي الحدسي الشاعري والحدسي المفكر، الا انهم غير متعاطفون مع الطلبة مثل معلمي النمط الحدسي الشاعري أو الحدسي المفكر؛ إذ إن معلماً من النمط الحدسي يصدر الأوامر يمكنه تفهم الطلبة من النمط الحدسي يستقبل اوامر وميولهم بالجانب العملي والمنامرة، وانهم يقاومون كل فرصة لإكسابهم عادات دراسية جيدة، ويتصدون بما يزيد عدم موافقة معلميهم لسلوكهم، وهذا يؤدي الى حلقة مفرغة تزيد من مشكلات الطلبة وعدم الاتفاق مع معلميهم، وتؤدي إلى خسارة العلم نمط الحدسي ويصدر أو امر؛ لأن ذلك يؤدي الى انسحابه او تـرك المدرسة. أن الطلبة من نقط الحدسي الشاعري يعتمدون على العلمين من نقط شخصية الحدسي يصدر الأوامر بطريقة مزعجة، كما انهم يبحثون عن تأييد الأخرين من نمط الحدسي الشاعري لبناء هويتهم، وأن طلبة نمط شخصية الحدسي الشاعري نادرا ما يقدمون مساعدة الى النميط الحدسي يصدر أو أمر، وهيم يسببون الغضب والسخط لعلميههم، وخاصة أذا انشغل الملم بنشاط مساعد طلبته بأمور شخصية اكثر مما يؤدي واجباته الدراسية. ان النسبة 38% من الطلبة نمط الحدسي بصدر الأوامر يتسجمون مع معلميهم من نفس النمط، في جو يتم فيه اداء الواجيات والدراسة بطريقية تساطية. إن معلم نمط الحدسي يصدر أوامير يعمل بطريقة بنائية منظمة، وممكن أن ينقد ادارة المدرسة أو المديرية الا أنه يكون موالياً ويؤدي عمله على أتم وجه، وهو احيانا يدعم برامج النشاط الرياضي والبرامج الترفيهية ومجالس الآباء، ويعمل على تحقيق الاستقرار في المدرسة، وفي المجتمع المحلي، ويتوقع من زملائه وتلامينه ذلك.

أسلوب المعلم نمط الحدسي المفكر، بهتم المعلم من نمط الشخصية الحدسي المفكر بتطوير ذكاء، استجابة لطبيعته الغامضة وينمي روح ذلك لدى طلبته، فهو يركز على الملاقات والمكونات المعتدة، ويوجه طلبته نحو ذلك، وعلاقته بطلبته غير شخصية، ويرى انهم جاؤوا للمدرسة للتعلم؛ لذا هو غير متقبل للجو العاطفي في حجرة الصف، ويمضي في دروسه كما هو مخطط لها، حتى لو ان الطلبة قد يستفيدون من خيرات اخرى، لذلك فانه يوصف بأنه متمركز نحو الموضوع وليس نحو الطلبة، وهو يسعد بتصميم وبناء مناهج جديدة، الا انه لا يشارك دائما في تطبيق افكاره وخاصة عندما يتعلق الأمر بالأعمال المكتبية، ويفضل تدريس نفس المواد، ويبحث عن نظم جديدة تتعلق بنفس محتوى المجال. وقد يصبح غير مهتم بالموضوع فجأة، ومعظم اصحاب هذا النمط يحصلون على درجات علمية عليا تتطلب درجة ذكاء عالية. وعندما يكونون طلبة في المدرسة الثانوية يميلون الى المواد العلمية والرياضيات اكثر من مواد ادارة الأعمال او الصناعة او العلوم الانسانية. وهم

كمعلمين يسعدون زملائهم ويحبون مشاركة طلبتهم باكتشافاتهم المعرفية لساعدتهم على تطوير قدراتهم المعرفية والعقلية، وإذا رغب الطلبة باتباع طموحاتهم وحبب الاستطلاع فإن المعلم من تملط الحدسي المفكر يشجعهم بتبني مشروع عقلاني. وهم لا يهتمون بتدريس الطلبة ذوي التعلم البطيء، وإنهم مع الطلبة ذوى الدرجات الأعلى يستطيعون أن يزيدوا من مستوى أدائهم، وأن الصف الدراسي الذي يعملون معه يكون طلبته ذو مستوى عال قد تفخر به المدرسة أمام الآخرين، لذا ليس كل الطلبة في الصف يكتسبون خبرات كافية ليتجنبوا فشلهم؛ لأن المعلمين يهتمون فقط بالنمو العقلي للطلبة اكثر من النمو الاجتماعي او مهارات الحياة اليومية. لذا أن طابتهم يهتمون بمعرفة ما يتوقعه المعلمون منهم في السلوك والخبرات والتحصيل الدراسي وهم جيدون في حل المشكلات حول موضوع يتعلق بالتدريس، الا انهم لا يصبرون على المناقشات الصفية التي تبعد او تنصر ف عين الموضوع أو تأخر عملية التدريس، وأن المعلم منهم يبؤدب نفسه ليقدم خبراته في التدريس، ويحارب ليحقق البادئ او الحقوق، وينضم لهؤلاء المعلمين الطلبة الذي يهتمون بنموهم المعرفي العقلي، ويتوقع من الطلبة أن يتبعوا ذلك، وأن أصحاب هذا النمط شديدين ومملين، ويسيرون بسرعة وفق عدد قليل من الطلبة، وأنهم يهتمون بمواضع تقنية اكثر من المواضيع الكتابية والتاريخية والفنية، وهؤلاء المعلمون نادرا ما يتأثرون بالنواحي الانفعالية للطلبة لتخلي عن موقف نحو الطلبة بسبب ضغط اداري او طلب والدين، مثل تغيير علامة اخذها طالب بناء على اداءه في الامتحان، وأن المعلم من هذا النمط يجد صعوبة في التواصل مع الطلبة أو مدحهم، ويعتقد أن ذلك غير مطلوب رغم حاجة الطلبة اليه، لذا على معلم هذا النمط وأن بذل جهدا اكبر لتحقيق جو ايجابي في الحصة، وعدم الاهتمام فقط بقليل من الطلبة الذين من نمط شخصيته، وان يضع في اعتباره الطلبة من الأنماط الشخصية الأخرى، الذين يكون ادائهم ضعيفا بمستوى الرسوب، وأن على المعلم أن يستغل تميزه بالنمو العقلي المعرفي ويدرك الفروق بين الطلبة، كما أنه يجب ان يكونوا اكثر حساسية لفهوم الذات عند الطلبة، ويساعدوهم على الاستفادة من خبر اتهم وقدراتهم.

ان المعلم من هذا النمط يعمل جيدا مع المعلمين من نفس نمط شخصيته، الا انه يختلف مع المعلمين من النمط الحدسي الشاعري الذي يهتم بالحالة الانفعالية فسي داخل حجرة الدراسة، وانه يدعم اصحاب النمط الحدسي الفكر الآخرين، الا انه يتوقع كفاءة عالية منهم في الإدارة والتدريس، وإن المعلمين من نمط المفكر الحدسي غير صبورين على اداء العمل الإداري او الاجتماعات ويحرون بأنها اعمال غير منتجة، رغم انهم يفضلون الاجتماعات والمنافشات على التعاميم الورقية التي توزع عليهم. وإن المعلمين هنا يعملون جاهدين على تطوير مهاراتهم التخصصية وهم يقرؤون بكثرة للحصول على درجة علمية متقدمة. واصحاب هذا النمط متعاونون ومتفقون ويسمع صوتهم

كفريق واحد في دعم المتويات الاكاديمية بصرامة أو بشدة. ولا يوافقون على أن تكون مواقف التدريس للمتمة، أو سهلة ومريحة، وهم يقدرون الفرص التي توجه مباشرة للمحتوى الاكاديمي بشدة.

اسلوب المعلم من نهط الحدسي الشاعري، يعتمد اسلوب التدريس للمعلم ذو النهط الحدسي الشاعري على العلاقات الشخصية والولاء لطلابه، وأنه يهتم بشؤون كل طالب ونموه الاجتماعي والمعرفية على العلاقات الشخصية والولاء لطلابه، وأنه يهتم بشؤون كل طالب على ان يكتشف مواهبه غير المعروفة لديه، وهو ديمقراطي في ادارة الصف، ويجعل كل طلابه يشاركون بالقرار، مواهبه غير المعروفة لديه، وهو ديمقراطي في ادارة الصف، ويجعل كل طلابه يشاركون بالقرار، مصدر المساعدة، ولديه الشجاعة لتقبل الفشل من طلبته وتزويدهم بالشجاعة التي يحتاجونها نتخطي الفشل، ويشعر المعلم بالنجاعة التي يحتاجونها لتخطي الفشل، ويشعر المعلم بالدو الذي يسود الصف الدراسي، وانه بمكن ان يغير ما خطط للعمل به اذا وجد ان الطلبة بحاجة إلى هذه الخبرة، وان بهقدور المعلم تقديم ثلاث مستويات مختلفة في الصف الواحد بنشاطات متنوعة طالما هي منتجة ومفيدة الطابة، وقد يستخدم الليب تعليم منتاسب مع جماعات كبيرة اوجماعات صغيرة او افراد، وانه يفضل اتباع منهج من اعداده ما أمكن، لذلك فهو غير تقليدي بأسلوب تدريسه، وهو يشعر مع الأخرين، وقادر على خلق ومتعاطف معهم حتى لو كان عدد طلاب صفه 100 طالب، وهو يشعر مع الأخرين، وقادر على خلق جو ترفيهي.

الا ان عدم تحقق معتقدات اصحاب هذا التمط بأن من واجبهم ان يهتموا بالآخرين، والآخرين والآخرين والآخرين والآخرين والآخرين والآخرين والآخرين والآخرين بهم يسبب لهم الشعور بالآسى والأذى النفسي، وان المعلم منهم اذا وجد نفسه لا يحب احد طلابه فانه يعاني حتى يجد سبب عدم حبه للطالب، وحتى لو وجد الآخرين لا داعي لذلك. ويسقط المعلم مشاعره تحي والديه على ادارة المدرسة ومن هم في السلطة، لذلك يصمب على المعلم والطالب من هذا النمط تقبل اصحاب السلطة، وهذا يفسر تعطشهم الإثبات ذاتهم والمحافظة على كرامتهم وهويتهم، وهم يعملون جاهدين على المحافظة على علاقاتهم مع الآخرين. ولا يهتمون باداء العمل المكتبي او إنهائه حتى يصل تراكمها الى ازمة فعلية، وهم يتجنبون الآخرين حين أن يكونوا معروفين، وهم قادة اقوياء لهيئة التدريس او العاملين، ويفضلون أن يتحدثوا أيجابا أن يكونوا معروفين، وهم قادة اقوياء لهيئة التدريس او العاملين، ويفضلون أن يتحدثوا أيجابا عن الآخريس، وأنهم يكونوا حدرين حتى لا يحدث الكره او عدم الحب، عكس أصحاب الشمط عن الأخريس، وأنهم يكونوا حدرين حتى لا يحدث الكره او عدم الحب، عكس أصحاب النمط الشخصي الحسي يصدر الأوامر؛ فهم يتبعون إجراءات مدروسة هي توجيه النقد، وانهم يحاولون نقد ساوك الآخريس بفيابهم، وقد يمتد النقد الناقشة وضع الطلبة ووالديهم في غرفة المعامين، نقد ساوك الآخريس بفيابهم، وقد يمتد النقد الناقشة وضع الطلبة ووالديهم في غرفة المعامين، نقد ساوك الآخريس بفيابهم، وقد يمتد النقد الناقشة وضع الطلبة ووالديهم في غرفة المعامين،

عموما هم يميلون لتحسين العلاقات مع الآخرين، ولديهم العزيمة لأداء عملهم هي التدريس، ويستغلون وقتهم بايجابية للقيام بواجباتهم ويتمتعون بأدائها، وخاصة اذا كانت تتعلق بميولهم، ويشمتعون بأدائها، وخاصة اذا كانت تتعلق بميولهم، ويفضلون التفاعل مع طلبتهم على المناقشة، واكتساب الخبرات من خلال المجموعات الصغيرة على المحاضرة لمجموعات كبيرة، وهم لا يتعمقون كثيرا في تخصصهم الدراسي، الا انهم يهتمون بكل ما هو جديد، ويستفيدون من المواد المتوفرة في القاعة الصفية، عكس النمط الحدسي المفكر الذي دائما يبحث عن مصادر جديدة، والجدول(4) يوضح صفات اصحاب الانماط انشخصية الأربعة من حيث فيمهم في التدريس، والفترة الزمنية للاستمرار بمهنة التدريس، والموضوعات وأسانيب التدريس المفضلة لديهم.

الجدول (4): الصفات الأربع لأصحاب انماط الشخصية العاملين في التدريس

ريس المفضلة	أساليبالتد	ع ميو المهم	مواهني	استمزارية	قيمهم التربوية	الأنماط
يقدم الأمثلة عرض	مشاريع تنافس العاب	دراما، موسیقی ترفیه	فن، نحت، ریاضة	%4	نمو تلقائي والحرية	حسي يستقبل أوامر
اختیارات تدریب	ترفيه تدريب الإنشاء	علوم سياسية افتصاد منزلي تاريخ، جغرافيا	الزراعة، المكتبية، ادارة الأعمال، الرياضة، علوم اجتماعية	%56	يتمو بالمسؤولية والخبرة	حسي يصدر اوامر
مشاریع تقاریر	محاضرات اختبارات، إنشاء	تواصل رياضيات لغويات	فلسفة، علوم، تكنولوجيا	%8	ينمو بالمعرفة والمهارة	حدسي مفكر
 عرض، العاب مثيرات	مشاریع جمعیة تقاعل، مثاقشة	لغات اجنبية الاولومية	انسانیات، علوم اجتماعیة مسرح،	%32	ـ ينمو بهويته وكرامته	حدسي شاعري

يستنت مما سبق ان لكل شخص نمك يختلف عن الآخر، وان كل شخص على حق وانه صع، ومعظمنا غريب عن بعضنا البعض. فإن لكل شخص رغباته، فلي رغباتي ولك رغباتك، وان كل منا يحافظ على تحقيقها لاعتقاده بأنها جيدة. وان لكل شخص مواهبه، لك مواهبك ولي مواهبي، وأن كل شخص، يقدر مواهب ويتمنى من الآخرين ان يقدروها، ويواجه كل فرد صعوبات تؤثر في

هويته وذاته، قيد لا يواجهها آخرون، وانه ليس صحيحا انتا نسير بنفس الأسلوب في المراحل المعرية المختلفة، لكن هناك امكانية لنتقاهم، في حالة عدم محاولة كل شخص ان يفير من صفات الآخريين حتى يكونوا مثله، لان هذا لن يحدث ابيدا، وقد يؤدي الى نزاع او صراع اكثر من النفيير، وان على الشخص ان يقدر الآخرين ويتقبلهم كما هم، اي يتقبل بعضنا البعض الآخر كما هم دون محاولة التغيير، وعليه فإن دراسة نمط الشخصية مهم في حياة كل فرد حتى يتعرف على الشرق بينه وبن الآخرين ويتقهمه ويوضح اسلوبه ونمطه للآخرين ممن حوله، وبهذا قد يتحقق توافق افضل بين الشركاء في مواقف الحياة المختلفة.

ا لوظائف المهيمنة والمساعدة؛ إن تفسير الرموز الأربعة في نظرية الأنماط معقدة وتحتاج إلى معرفة كيفية ترتيب الرموز، للانبساط فإن الرمز الأخير لاستقبال الحكم يعبر عن الوظيفة المسيطرة؛ لأن الفرد يعتمد على العالم الخارجي في إصدار الحكم، وفي حالة أن يكون الرمز الأخير مساعدة لان الفرد يعتمد على عالمه الداخلي في إصدار الحكم، وفي حالة أن يكون الرمز الأخير الحكم المسيطر عند الانطواء، فإن الفرد هذا لا يعبر عما بداخله ويحكم بناء على ما يحيط به، وأيضا في حالة أن يكون الرمز الأخير وأيضا في حالة يكون الحس أو الحدس هو المسيطر إلا أن أصحابها لا يتصرفون بأنهم يعتمدون على استقبال المعلومات بصراحة، وأن معظم المرشدين يعد الوظائف المهيمنة والمساعدة معقدة أهميتها، وأن قليلاً من البحوث أجريت في هذا المجال للتأكد منها،

أمثلة لا تخاذ القرار في الإرشاد: إحدى السيدات تركت العمل في الجيش بعد ثلاث سنوات من العمل في الجيش بعد ثلاث سنوات من العمل وهي تميش مع أختها وزوج أختها في شقة صغيرة. جاءت للإرشاد لوضع خطة عمل للمستقبل: إذ كانت تعمل في الجيش مساعدة في الإدارة والسكر تارية وقبلها كانت تعمل جرسون، طبقت اختبار ماير بريجز وكانت نتيجتها انبساط حس مشاعر وحكم، وطبقت اختبار سترونج كامبل، ونتيجتها اجتماعي بليها المغامر وفي الفرعي التدريس والخدمة الاجتماعية، عموما فإن السيدة كلامها هاد وناعم ولها ابتسامة جميلة وتصاحق الآخرين بسهولة، ووضحت لها المرشدة نتائجها لتقوم راتفاً قرار يتناسب مع المعلومات التي حصلت عليها، فأى الهنية الأفضل لها.

أمثلة ثلتواشق المهني في الإرهاد؛ إن المرشد يعمل مع مسترشدين وفق نتأجهم على اختبار ماير بريجـز مثل احدهم نتيجته انطواقي حدسي تفكير واستقبال، وانه يستخدم الحس والمشاعر بدرجـة اقـل من الحدس والتفكير، أن ماير ومكاويل افترحتا بأن يعمل المرشد على وظيفة واحدة في وقت واحد ووظيفة أخرى في وقت آخر، فإنه يجـب العمل وفق هدف ويجب ألا تتدخل عوامل أخـرى، فإذا عمل المرشد مع مسترشد يواجـه صعوبة في العمل يجب أن يبدأ بالجانب الضعيف في وظيفته وقي شخصيته، مثلا احدهم يعمل باحث فـي احد مستشفيات مرضى السرطان، لدة

اثنا عشر سنة. إلا أن البحوث في الخمس سنوات الأخيرة لم تكن مجدية، مما أحيط المجموعة التي تعمل في المشروع، ويدأت العلاقات بين أعضاء المجموعة تسوء، لدرجة أن اثنان منهم لا يكلمان احد، مما اثر عليه وسبب له ضيق في صدره، وعند مراجعته الطبيب طلب منه أن يراجع مرشد أو معالج نفسي، وفي الجلسة الثانية طبق اختبار مير بريجز وكانت نتيجته انطواء حدسي مفكر مستقل، مما يعني لا يصدر قرار يسرعة ويجمع الملومات ويفكر كثيرا بها. في هذا المثال، المرشد هنا يحاول تقوية وتطوير الجانب الضعيف وهو الحكم والمشاعر، وهي ترتبط بشعوره بالنقص وهو موضوع محتاج إلى جهد من قبل المرشد والمسترشد لرفع مفهوم الذات، وقد يطلب من المسترشد تنهير بيئته المهنية للتناسب مع نمطه، وهو العمل بالبحث مع قبيل من الإشراف: لأن نمط شخصيته مفاصب انخصصه العلمي، وهنا يضطر المرشد للعمل في جانب آخر من الإرشاد وفق نظريات أخرى.

دور العلومات المهنية: تستقيد نظرية الأنماط من تقسيم الشخصية الى ستة عشر نمط في تقسير الأساليب المختلفة في التعامل مع الآخرين ومع الأشياء والافكار.

دور الاختبار: استخدام مقياس ماير بريجــز Myer Briggs Type Indicators (MBTI) وتم استخدام نظرية ماير بريجز في ثقافات مختلفة، وفي إرشاد الإناث والذكور.

قضايا لندى الموشد: ويمكن أن يعمل المرشد مع المستوشدين ذوي نعط مختلف عنه، فتمط الأفكار يعتمد على نظويات السلوكية والمعرفية والعقلانية الانفعالية، أما نعط المشاعر يعتمد فيها على نظرية التمركز حول الذات والجشتاط،



# نظرية التأثير الوالحي في الإرشاد المهني Parental Influence Theory

نظرية ان رو في تطور الشخصية Roe's Personality Development Theory. طورت ان رو (Roe. 1956) نظرية تساعد هي النفية باختيار المهنة بالاعتماد على الفروق الفردية: الجسمية والاجتماعية والنفسية، وبدرجية أبق ركزت على النتية هي اختيار المهنة المتمدة على الحاجات النفسية الناتجة عن التقاعل بين الطفل ووالديه، وقد تأثرت ان رو في الاختيار المهني لجاردنر ميرفي في استخدام الطاقة النفسية التي يتبعها الاهل كطريق تسير وتتدفق من خلاله طاقة الاطفال أن والكبت واللاشمور، وذكرت بأن النتشئة الاسرية للطفل دوراً آخر في عملية الاختيار المهني، وترى الابتنات المورثة تحدد امكانية نمو خصائص الفرد، وان مظاهر التحكم الجيني ومدى طبيعته ان الجينات المورثة تحدد امكانية نمو خصائص الفرد، وان مظاهر التحكم الجيني ومدى طبيعته بها الفدر بطفولته؛ بل تتأثر افضا المؤلية والوضع الاجتماعي والمستوى الافتصادي في الاسرة، وبالدرجية التي يسمح مها الوالدان للطفل في اشباع حاجاته او عدم اشباعها؛ لأن حاجات الطفل تتطور حسب اتجاهات الوالدين، واكنت على ان هناك علاقة بين الجو الاسري في مرحلة الطفولة تنظور حسب اتجاهات الوالدين، واكنت على ان هناك علاقة بين الجو الاسري في مرحلة الطفولة تنظور حسب اتجاهات الوالدين، واكنت على ان هناك علاقة بين الجو الاسري في مرحلة الطفولة والنوث المهنى مستقبلا.

نظام التصنيف المهني عند ان رو Roe's Occupational Classification System، كتبت ان رو في كتابها علم النفس الهني وصفا لنظام التصنيف المهني بالتقصيل، ووضعت قائمة بالواجبات والقدرات المطلوبة لعديد من المهن، وقسمتهم الى 48 خلية 886-- 48 خلية مجموعات المهن الثمانية عند ان رو: صنفت ان رو المهن الى ثمان مجموعات على النحو الأتي:

- 1. الخدمة Service
- 2. أعمال البيع والشراء Business
  - 3. التنظيم Organization
  - 4. التكتولوجيا Technology
- 5. أعمال خارج المكتب Outdoors
  - 6. العلوم Science
- 7. الثقافة المامة General Culture
- 8. الفن والترهبه Art and Entertainment

المستويات المست للمهن عند ان رو The Six Levels of Occupations اعتمدت ان رو في تحديد مستويات المهن على مقدار المسؤولية والقدرات التي تتطلبها المهنة، وأن المسؤولية مهمة وهي ترجع الى الصعوبة والتعقيد في اتخاذ القرار مع تتوع المشكلات التي يواجهها الناس في عملهم، اولا حددت ان رو ثمانية مستويات لكنها فيما بعد جعلتها ستة مستويات، وان الشكل يوضح بأن المهن في المستويات الأدنى اكثر تشابها، مما هي في مركز الدائرة، وانه من السهل التجرك من مستوى لأخر عند المستويات الأدنى من المهن فهي تتطلب مهارات اقل، وأن التغيير بين المجموعات يحدث في المستويات الأدنى بدرجة اكبر من المستويات الأعلى، والمستويات مأخوذ ة عن رو وكلوز (Roe & Klos، 1977

وقد صنفت آن رو مستويات العاملين في المهن إلى ست مستويات على النحو الآتى:

- Professional and managerial (1) وإداري العالي: مستوى تخصصي وإداري (1) Professional and managerial وبروفسور مثل العمل كرئيس وزارة ومخترع ومهندس بحث وطبيب أسنان ودكتور وقاضي وبروفسور ومخرج تلفزيوني كمدير مبيعات وياحث اجتماعي.
- المهني والإداري التنظيمي: مستوى تخصصي وإداري(2) Professional managerial (2) ويعمل الشخص في هذا المجال كمدير مساعد ومدير موظفين ومدير فندق وطيار عسكري ومهندس بترول وصيدلاني وفيزيائي وكيميائي وكاهن ومعلم معماري.
- شبه المهني والإداري: شبه تخصصي والأعمال الصفيرة Semiprofessional and small ويعمل الشخص في هذا المجال كممرض ورجل مبيعات ومحاسب وطيار مدني

- ومعالج طبيعي وكاتب قانوني ومصور.
- مهن ذات مهارة عائية: العمال المهرة Skilled ويعمل أصحابه هي سلك الشرطة أو باعة هي
   المزاد العلني وكتاب وإحصائيين ونجارين وتقنيين ورجال زخارف.
- مهن ذات مهارة متوسطة: العمال شبه المهرة Semiskilled ويعمل أصحابها كطباخين وباعة متجولين وعمال مقسم وسائقي شاحتات وصيادي أسماك وأمناء مكتبات وعارضي أزياء.
- 6. مهن بدون مهارة: عمال غير مهرة Unskilled العمل بها يحتاج الى قليل من التدريب، وعليه البياع تعليمات اولية وهذه المهن لا نتطلب تعليماً او دراسة محددة، ويعمل أصحابها في مجال التنظيفات وباعة صحف وموزعي بريد ومساعدي نجارة وعمال في مزرعة ويعملون في الوارد والصادر وكعامل خدمات.

الاختبارات والتصنيف المهني: ساعد نظام التصنيف المهني أن رو في تطوير اربعة مقاييس في المين المهنية، وأكثرها شهرة هو نظام كاليفورنيا لتفضيل المهني (1985 ،Knapp & Knapp، 1985) (COPS) مقياس لثلاث مستويات. استمارة الاختيار المهني (1981 ،Lunneborg، 1981)

## أسس الدختيار المهنى

ترى ان رو بان كل فرد مزود باستعداد للعمل والقيام بالنشاط للتنفيس عن طافته، وان اسلوب انر عايـة الوالدية في اشباع الحاجات في مرحلة الطفولة الميكرة، وتتحدد بالعلاقة الوالدية، عند اشباع الحاجات الأساسية الثمانية عند ماصلو.

- اشباع حاجات غیر مشبعة
  - صفات شخصية
- حاجات غير مشبعة تصبح لا شعوريا موجهة له
  - شدة الحاجة ترتبط بهرم ماسلو للحاجات

النظام الهرمي للحاجات عند ماسلو Maslow's Hierarchy of Needs، ان مفهوم الحاجات محور نظرية رو في تطور الشخصية والاختيار المهني، وهي قائمة الحاجات عند ماسلو (Maslow) محور نظرية رو في تطور الشخصية والاختيار المهني، وهي قائمة الحاجات الإنسان اكثر من الحاجات النسب مع وجهة نظرها؛ حيث إن نظريت و تركز على حاجات الإنسان اكثر من الحاجات النسي تم التوصيل اليهما بالبعث العلمي على الحيوان، وهي هذه الحاجات بطريقة عفوية أو غير شعورية سواء اكانت اساسية أو الأكثر تقيدا، وتعتمد نظرية أن رو على الجوانس البيولوجية والاجتماعية ايضا. وإن اللوافع التفسية عند الفرد هي الأكثر اهمية في نظريتها، وهي التي جاءت فني المراحل المتأخرة من ترتيب ماسلو الهرمي، ورتب ماسلو الحاجات حسب فوتها في التأثير،

فالحاجبات الفسيولوجية هي اولا ويجب اشباعها أولا، فالأفراد يجب أن يتغلبوا على الجوع قبل التحكيد في التفكير في المستثناءات، كما أنه ليس التفكير في الماؤى الوائد التحت عن مطومات، ألا أن هناك بعض الاستثناءات، كما أنه ليس مطلوب من كل فرد اشباع كل الحاجات، فمثلا حاجة تحقيق الذات قليل من الناس يصل اليه. وفيما يلي وصفا للحاجات وعلاقتها بالاختيار المهنى (Roe & Siegelman, 1964).

الحاجات الفسيولوجية Physiological needs؛ تتضمن الحاجات الأساسية البقاء على الحاجات الأساسية البقاء على الحياة، وهي تقع في جسم الإنسان، فالمطش في الفم والحنجرة، وهي عندما لا تشبع تصبح قوى مسيطرة على الفرد، فإذا كلت جائماً او عطشاناً أثناء قراءة هذا الكتاب مثلا، فانك لا تستطيع ان تركز، ولا تهتم حتى تشبع هذه الحاجات، فالممل يوفر الدخل الذي يشبع هذه الحاجة وان الزراعة والصيد طرق مباشرة الإشباع هذه الحاجات،

الحاجة ثلاً من Safety needs، تتحقىق هذه الحاجات بتوفير مأوى وصحة جيدة وتجنب الخطر، يقدوم الكبار بتحقيق هذه الحاجة، وإن الأطفال يخافون من الأحداث الغربية اكثر من الكبار، فالرضع يتصرفون بقوة ويصراخ عندما لا تحقق حاجاتهم، وإنه في حالة الحرب فإن عدم اشباع هذه الحاجة تسيطر على صاحبها ويقسى الحاجات الأخرى، وفي العمل تتحول الحاجات الأخرى، والله المتعادة منهم.

الحاجة ثلانتماء والحب The noods of belonging إن الحاجة للرعلية ورعاية الآخرين. والحاجة للرعلية ورعاية الآخرين. والحاجة للحب وحب الآخرين تأتي بعد الحاجة الى الانتماء، وان المشكلات التفسية تظهر لدى الأضراد عندما الحاجة الى الحب والانتماء ولم يتحقق، أن الجنس حاجة جسميه الا انها تعبير يتأثر بالحب في هذا التصنيف، كما أن الحاجة للانتماء في العمل تتحقق من خلال العلاقات مع الزملاء، وتختلف المهن في توفير الفرص لتحقيق الرضا او الإشباع لهذه الحاجة، ولبعض الناس يعد الإشباع اهم نجاح في الهنة.

الحاجة لاعتبار النفات Self Esteem mood باتها بعتاج القامس إلى أن يشعروا بأنهم مهمين ومحترمين من ذاتهم ومن الآخرين، عادة يطور الإنسان احتراماً لذاته من خلال شعوره باحترام الاخريين له، وان احد الأسياب الرئيسة في طلب الإرشاد هو انخفاض اعتبار الذات، فالشعور بالخريين له، وان احد الأسياب الرئيسة في طلب الإرشاد هو انخفاض اعتبار الذات، فالشعول بالضعف والنقص هو اكثر الأسباب للدخول في العلاج التفسي. فإن الأشخاص الذين لا يعملون يشعرون بالنقص، بالمكس عندما يمدح الشخص من زملائه على اداءه يطبور اعتباره لذاته. واعتبار الذات يعتبر الأعظم والأعلى في مستويات تصنيف ان رو للمهن: حيث إن المسؤولية العالية تجلب احتراماً للذات واحترام الآخرين له.

الحاجـة (لى المعلومـات The need for information ، النامس يحتاجون إلى المعلومات لفهم

تاريخهــم الثقافــي والشخصي، وفهم البيئة الحيطــة بهم، وفهم أنسهم. الأطفــال يرغبون في معرفــة كيـف تعمل الاشياء، ولما عملت هــنه الاشياء، ماذا سيحدث لاحقا؛ حيـث إن كل الوظائف معرفــة كيـف تعمل الاشياء، ولما مستوى مــن نظام التصنيف المهني عشــد رو أنه يمكن للناس أن يعملــوا استوات للحصول علــي الدكتوراه او تغصص في الطب للحصــول على المعلومات التي تتطلبهــا مهنــة معينة، معظم المهن في المستوى الأول او الثاني عنــد رو تتطلب ان يكون لدى الفرد معمله، تنظلهــا تناهــة.

الحاجة إلى التفهم The need for understanding، نصن ليس يحاجة الى الملومات عن عالمًا أو مهنتمًا فقط، بل نحتاج لطرق عملية وفهم هذه الملومات، وفي المستويات العليا من المهن عند رو بعب أن نفهم ونفسر كمية كبيرة من العلومات.

الحاجة الجمالية The need for beauty ، مع أنه ييدو بأنها حاجة قد يستغني عنها الفرد، الا أنها خبرة مهمة لكثير من الناس، خاصة من هم في مهن الفن والترفيه، وقد تكون أهم حاجة للرسامين المبدعين، والكتاب والمسيقيين.

الحاجة الى تحقيق الناتThe seed for self actualization ، منه الحاجة ما يسمى النها الفرد طوال حياته. وكلما كان الفرد قادراً على العمل، وجب ان يقوم بالعمل. ليصل النحقيق ذاته ، فإن من يصل النها يعمل على ان يشبع حاجات الآخرين اولا قبل حاجاته، ألا ان رو تختلف مع ما ملك في ذلك: إذ إن هذه الحاجة (تحقيق الذات) تقع في مستوى اقل من الحاجة الى المعلومات، وترى انها حاجة اولية، فإن العمل في المستويات العليا كما وصفته يعطي الفرد الفرصة في تحقيق ذاته ، خاصة الذين يملكون القدرات ويذهبون الى ما بعد ما يتطلبه العمل وهذا يتضمنه تحقيق الذات.

إن الحاجات الهرمية عند ماسلو زودت ان رو بالخلفية لنظرية تطور الشخصية وفي الإرشاد المهني. إذ ترى "أن رو" أن العمل يشبع حاجات كثيرة بطرق مختلفة، وكلما كان مستوى المهنة أعلى الشبع حاجات بمستوى المن، الا ان الأهم بالنسبة "لآن رو" هو محاولتها فهم كيف تتطور الحاجات عند الأطفال لتتنبئ بمهنتهم الشاسبة لهم هي السنةيل.

افتراضات ان روحول نظرية تطور الشخصية: نظرية "أن رو" واسعة فهي لا نعتمد فقط على هرم الحاجات عقد ماسلو، بل اهتمت العوامل البيولوجية (الجينات) التي تؤثر في الاختيار المهني، بالإضافة إلى أنها حاولت النتبؤ بنمو الميول والقدرات، وناقشت لهمية ما ينمي الميول، كما وضحت كيف تحول الحاجات الى دوافع، وفيما يلي لهم افتراضات نظريتها:

تطور الميول والانجاهات ان الميول والاتجاهات جانب مهم من نظرية ان رو؛ ولا تعدهم لا يتأثران بالجيئات، وان تطور الميول والاتجاهات عفوية غير اختيارية، فالأبناء لا يختارون والديهم او معلميهم وكثير من المواقف التي يواجهونها، واختيار الأصدقاء محدود جدا وهم من الجيران او تلاميذ الصف، وان تطور الميول والاتجاهات يقرر من خلال مواقف الإحباط او الرضا في مرحلة عمرية مبكرة، هذا مبدأ مهم في نظرية رو، ويظهر بكثرة في بحوثها.

تحديد الميول، يتم تحديد الميول بدرجة كبيرة عند اشباع الحاجات، فيأن الإشباع الجزئي للحاجة يمكن أن يطور أهمية عند الفرد، فإذا وجدنا طالب يسعى للحصول على معلومات عن عين الإنسان، فهو ربما يكون هذا الميل من خلال شرح المعلم عن العين وهذا حفز لديه الميل، ولكن أذا لم توجد لدى الطالب القدرة للحصول على المعلومات فإن هذا النشاط لا ينمي لديه الميل. كما أن المها بنام تدريجيا من خلال دراسة عدة موضوعات مثلا حول بيولوجيا الإنسان.

تطوير الحاجات الى دواقع، إنه كلما كانت الحاجة قوية وملعة، امكن تحويلها الى حافز، كما أنه تزداد الحاجة الى المعلومات والفهم، فإن الطالب سوف يقوم بجهد اكبر ليتعلم عنه، وعندها يكافأ في تحقيق هذه الحاجة بعاجات اساسية مثل الشعور بأنه محبوب ومحترم ومهم فإنه يحقق هذه الحاجة، فقد يستخدم الوالدين المديح، وريما المعلم يعطيه علامة عالية، هنا تحول الحاجة الى دافع.

اكدت "ان رو" على تطور الحاجات والميول نحوها كعوامل نفسية وركزت عملها على التفاعل بين الطفل ووالديه، وكانت مهتمة بكيفية اتجاهات الوالدين: هل هي محبطة ام مشبعة حاجات اطفالهم. قابلت رو فنانين وعلماء وآخرين لتتعلم اكثر عن كيف تم تحفيزهم من خلال والديهم، وكانت مهتمة بالاتجاهات نحو تربية الأطفال لوالدي الأشخاص موضوع دراساتها، فهي كانت تسال الراشدين ماذا حدث معهم اثناء طفولتهم، ونقدت بحوثها بسبب عدم القدرة على تذكر اسلوب الرعاية بعد عشرين سنة او اكثر، وان الملاحظة المباشرة للأطفال وإجراء الاختبارات هي اساليب افضل في البحث.

## نماذج اساليب التفاعل والرعاية الوالديية عند أن رو:

أولا: الاتجاهات الثلاث الوالدية:

1. التركير: Concentration: ذكرت بأن هناك نوعان من التركيز، الأول: الحماية الزائدة التي تركز على الاعتماد عند الطفل وتمنع حب الاستطلاع والاستكشاف، والثاني: المطالبة الزائدة. فقد بطلب الآباء من الطفل أداء متميز ووضع معايير عالية للسلوك. وإذا لم يحقق الطفل هذه

المستويات ربما يماقب، ووضحت رو انه من المحتمل أن يختلف لديهم اساليب النعامل مع كل طفل، فالطفل الأول قد يلاقي حماية زائدة، ويكون الطفل الثاني اكثر مرونة بما يحقق له الاسترخاء. هالمطالبة الزائدة ترتبط عند الاباء باظهار الحب والاهتمام في حالة الاتضاق مع الآباء وزيادة التحصيل الدراسي، ويؤثر الاهتمام الزائد في اشباع الحاجات الفسيولوجية بدرجة اعلى في بناء علاقته مع المحيطين به، وليس يحقق اشباعا ذاتيا، غير مستقل.

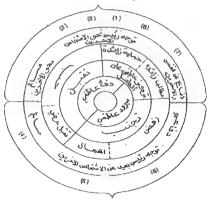
2. تقبل الطفل Acceptance: هنا يشجع الآباء الاستقلالية ولا يهملوا او يرهضوا الطفل، ويخلق بيئة خالية من التوتر، وقد يكون تقبل عرضي ويشير الى ان الوائدين يوفروا فليلاً من الحب للأبناء، ثانيا: التقبل مع اظهار الحب هنا يظهر الآباء علاقة دافئة نحو الطفل مع عدم التدخل بما لدى الطفل من موارد لتجنب الاعتمادية.

3. التجنب Avoidance؛ ترى أن هناك نوعين من التجنب، الأول: الرهض، فقي الرهض العضا العاطفي قد يتعرض الطفل للنقد او يعاقب من والديه دون اعطاءه الحب والعاطفة، والثاني: الإهمال، وقد يهمل الآباء الطفل لأسباب لا تتعلق به مثل انشغال الآباء بمشكلاتهم، او العمل او بأطفال آخرين. ويتتكر الآباء لحاجات ابنائهم، ويتمسكون بعواطفهم وتقديرهم، هذا يجعل الأطفال غير متقبلين للمائم الخارجي وللآخرين ويشعرون بالرفض.

ثانيا: الدتجاهات الوالدية وترتيب ماسلو الهرمسي للحاجات, ان اشباع الحاجات او عدم اشباعها يعتمد على اسلوب الرعاية الوالدية وهي تؤكد على الإشباع في اقل ممنتوى، فهي ترتبط باشباع الحاجة للانتماء والحب واعتبار الذات. اذا كان اسلوب الرعاية التركيز العاطفي على الطفل يرتبط بأمنيات او رغيات، فإن الحاجة الى الفهم والملومات ترتبط بالرعاية الزائدة والمطالب الزائدة، وإن الآباء الذين يتجنبون ابنائهم من خلال الرفض الانفعالي او الإهمال تتحقق حاجاته ما الفسيولوجية والأمن فقط، وإن رفض الطفل أو مُنح الحب عنه يكون له تأثير سلبي على تعلم الطفل وإنه يتجنب التفاعل مع الآخرين، وإن الحاجة للمعرفة والفهم تتأثر بعدم التسلط عند الولدين، وإن اشباع جميع حاجات الأبناء الذي يتم من خلال اسلوب التقبل؛ ينمي الاستقلال الذي يشجم البحث عن الملومات والفهم، والجمال وتحقيق الذات.

ثالثا: التوجه نحو او بعيدا عن الناس, تعتقد رو بان انوع اتجاهات الآباء التي تم وصفها تودي التي التوجه الشيخ وصفها تحودي التي الشخصيات لحدى الأطفال، كما هي في الشكل (3) فقد ذكرت ان الأطفال الذيت تربوا بأسلوب الحماية الزائدة وإشباع زائد للعاجات يصبح لديهم تركز نحو المنات ويهتمون برأي الآخرين نحوهم، ويسعون لتكوين علاقه فوية مع الآخرين، والأطفال الذين تربوا بأسلوب الرفض يطوروا اتجاهات ضد الآخرين بدلا من الاتجاه نحو الناس، ويمكن ان يكون

الطقل عدوانياً أو دفاعياً، ويفضل العمل بالمعلومات والأشياء اكثر من الناسس، وهؤلاء الأطفال الذين تربوا على النتبل فهم ليسوا عدوانيين أو دفاعيين وهم يهتمون بالناس اكثر من المعلومات والأشياء، لذا ربطت أن رو بين الاتجاهات نحو الناس أو بعيدا عنهم بالأنماط أنعامة التي نتعلق بمجموعات المهن، والشكل (3) يوضح العلاقة بين اساليب الرعاية الوالدية والاتجاهات التي يكونها الفرد نحوه ونحو الاخرين، والتي تعد ذات علاقة بالمهنة المناسبة له وفق نظرية أن رو.



الشكل (3): يوضح العلاقة بين أساليب الرعاية الوالدية عند ان رو

وضعت "أن رو" تتبؤات عن الاختيار المهني، فالأفراد يطورون اتجاهات نحو أو بعيدا عن الناس بالاعتماد على اسلوب الرعاية الوالدية للأبناء، ويوضحها الشكل (3) بالانتقال من خارج الداثرة الى داخلها، مثلا الناس ومن المجموعة الأولى يكون لديهم توجه نحو ذاتهم ونحو الآخرين، تربوا في اسلوب حماية ذائدة وشعروا بالمحبة والتقبل على النقيض من اختار المجموعة السادسة العلوم والذين يفضلون المعلومات والأشياء على الناس، وهم قد تعرضوا للرفض أو الإهمال من والديهم، واختلاف الوالدين في اسلوب الرعاية، وقد يفير الأب أو الام اسلوب الرعاية من وقت لأخر، لذا "أن رو" طورت مقياس الملاقات بين الطفل ووالديه معتمدة على نظام التصنيف الذي وصفته سابقا وحددت ثلاث عوامل ترتبط مباشرة بأسلوب الرعاية والتي تم وصفها سابقا.

الحاث مسائدة: هناك عدد من الدراسات تؤكد أثر الرعاية الوالدية في سلوك الأيناء، منها دراسات نياي (Nye، 1985) حيث تعد مين الدراسات الرائدة والسيافة في هيذا الميدان، فقد ذكر بأن الآباء يعرّفون السلوك المقبول اجتماعياً من خلال تصرفانهم أو سلوكهم بالتمامل مع أبنائهم، إذ يتبع الآباء أساليباً وطرائق مختلفة للتوافق السوى مع مواقف الحياة الختلفة، وهذه الأساليب تساعد الأيناء على اكتساب القدرة على تجنب السلوك المتحرف. ويرى مونتمايو (Montemayo، 1983) بـأن الرعايـة الوائدية التي تتصف بالصراع والتناقض بين الآباء والأبناء تصبح ضغوطاً على المراهقين، وتعرضهم للأنصراف والاضطراب بالسلوك. ويؤكد باندورا (Bandura، 1964) بأن سلوك المراهق السوى أو المضطرب يرتبط بالأساليب الرعاية الوالدية لمرحلة ما قبل المراهقة، وأنه ليس كل مراهق يعاني من اضطراب السلوك. ويسرى هثرشي (Hirschi. 1983) بأن شعور الطفيل بالإهمال وعدم التقبل من أسرته، سبب رئيس في الحراف سلوكه وأن يكون سلوكه لا اجتماعياً، إلا إذا وجد القرد أسلوباً أفضل في تحقيق ذاته أو أهدافه. وأن الأسسرة التي تتصف بالأتفاق تتبح أساليب الرعاية الوالدية تحقيق السلوك السوي واكتساب الأبناء العادات والتقاليب التي يقدمها الوالدين. وأكد وب وآخرون ( Webb et al. 1991 ) في دراستهم الطولية لتلاميذ الصف السابع بأن التلاميذ الذين يواجهون الرفض من الأباء عرضة لاكتساب السلوك المضطرب، إلا أن نتائج دراسة جريس واخرون ( Criets، 1981 ) ذكرت بأن تعامل الآباء مع الأبناء يؤدي إلى اكتساب الأبناء صفات سلبية تعيق اكتسابهم السلوك السوي، وذكر ولس وفورهائيد ( Wells & Forhand، 1985 ) أن 33-75% مين الحيالات التي تحيول للعلاج يكون لديها مشكلات عدم انضباط السلوك ترجع إلى عدم توفر من يقدم لهم الرعاية السليمة، وذكر أن نسبة السلوك الانفعالي اللااجتماعي لدى الاناث أقل مما لدى الذكور.

إن هناك عدداً من الدراسات في الدول العربية تؤكد أثر اختلاف أسلوب الرعاية الوالدية بين الآباء واكتساب أنواع السلوك المختلفة، منها نتائج دراسة (مرسي، 1988) التي أرجعت أسباب السلوك المدواني إلى عدم إتباع الآباء أساليب رعاية والدية تحث الأبناء أو تشجعهم على أداء السلوك المدواني إلى عدم إتباع الآباء أساليب رعاية والدية تحث الأبناء أن هناك علاقة بين أساليب الرعاية الوالدية، مثل التشدد والتسلط أو الإهمال، وقيام الأبناء الذكور بسلوك عدواني، ودراسة ابوعيطة (1989) التي جاء بها أن أسلوب الرعاية الوالدية الرفض والتقبيل والتركيز العاطفي يؤلر في تكوين سلوك الفرد المستقبلي، واختياره لهنة المستقبل، وأكدت نتائج دراسة تركي يؤلر (1974) أن دور الأب أساسي في تربية الأبناء، خاصة فيما يتعلق بتعمة دافعية الإنجاز، وتظهر نتائج دراسات شيفر وامبرسون (1964) القرة والام إن لم يتقوق عليه، خاصة في مرحلة ما بعد الرضاعة؛ التشئة

إذ أكدت نتائج الدراسات بأن أسلوب الرعاية الوالدية يرتبط بتحديد السلوك عند المراهقين، واكتسابهم القدرة على تجنب السلوك غير السوي، كما أن أسلوب الرعاية الوالدية الواحد يختلف تأثيره هي المراهقين (الإناث والذكور). وهو بالتالي يرتبط بإختبار اسلوب الحياة ومنها اسلوب اختبار المهنة.



# نظرية التعلق لجون بولبي Attachment Theory Of John Bowlby

مسأنة تعلق البشر بعضهم بيعض له تاريخه الطويل، وتساءل الباحثون دوماً حول أيهما الأهم: طبيعة الإنسان وخصائصه أم تربيته Nature versus Nurture أم تربيته المشارك الإنسان الما السدارة والآخر بميل إلى حتى يومنا هذا، فهناك من يقول إن الجينات التي يحملها الإنسان لها الصدارة والآخر بميل إلى العكس، والبعض يجمع بين الاثنين. وأول إشارة تاريخية لدراسة أمر التعلق مصدرها الإمبراطور المكس، والبعض يجمع بين الاثنين أمر في القرن الثالث عشر بجمع بعض الأطفال في عمر الرضاعة وإعطائههم عناية جسدية فقط مثل الفذاء والملبس ولكن عدم المماح لأي من يتولى رعايتهم بالكلام معهم. كانت غاية هذا الإمبراطور المقدس اكتشاف أي لفة سيختار الأطفال مستقبلاً. بالطبع لم يكشمف عن نتائج هذه التجربة الرهية إلا أحد الرهبان؛ حيث دون بعدها أن الأطفال بالطبع لم يكشمف مع الأيام، فلا طعام أو ملبس بمكن أن يغطي احتياجات الطفل بدون لمد حنان وعطمف واتصال متبادل مع من يرعاه. وكان على الإمبراطور المقدس أن يتعط بأعمال فلاسفة وعطمف واتصال طون وأرسطو، فقبل أكثر من ألف عام مس تجربته المربعة. أكد هؤلاء الفلاسفة أهمية العوامل البيولوجية والبيئية في نشأة الإنسان، والصراحة هذا هو الرأي السائد إلى اليوم، عم الإنسان منذ الولادة ولا يغير ذلك فيه إلا البشر الذين يميشون في محيطه.

مفهوم التعلق: إن التعلق هو تلك الملاقة القوية التي تنشأ بين الام والطفل وهو دافع اولي مثل دافع الجوع: إذ ينمو التعلق ويتطور اتجاه افراد غير معنيين بالعناية الجسدية. وهو استجابة أولية غير متعلمة: حيث إن الطفل يميل بشكل أولى الى أن يكون قريبا بدرجة ما الى أفراد مجتمعه هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فالسبب الرئيس لاختيار الطفل للشخص الذي يتعلق به هو مقدار ما يلقه الطفل من استثارة اجتماعية ومن انتباه من ناحية الشخص وليس من اشباع لحاجاته البيولوجية. فالتعلق هو ذلك الارتباط المتبادل بين الطفل ومن يقوم برعايته والذي يتأسس مبكرا في حياة الطفل ليمنحه الحماية والأمان. تلك العلاقة ذات الاثر العميق والدائم في كل نواحي النمول المنهو العصبي والبدني والعاطفي والمعرفي والسلوكي والاجتماعي للطفل، ويبنى هذا التعلق بصفة اساسية في السنوات الشلاث الاولى من العمر حين تشبع احتياجات الطفل الاساسية من قبل من يقوم برعايته حين يقوم بتوضير التلامس والتواصل البصري والابتسام والارتباط العاطفي الإيجابي. وأن دماغ الطفل وبالتحديد القشرة الامامية والانظمة الطرفية تقوم بتنظيم العواطف والاثارة والتنبه، والمهارات الاجتماعية مما يؤثر في النهاية على مهارات التواصل، ويشمو في تلك الفترة من خلال حلقة الارتباط هذه. وأن علاقة الارتباط المبكر التي تبني داخل الانسان ترتبط بخمسة اشياء، هي:

- تضع أسساً للقدرة الاساسية على الثقة.
- تعمل كمثال للعلاقات العاطفية المستقبلية.
- تتمى القدرة على تنظيم التنبه والتعامل مع الضغوط والصدمات،
  - تشكل احساساً بالهوية والقيمة الذاتية والكفاءة.
  - تضع أسساً لأخلاقيات اجتماعية كالشفقة والتعاطف والضمير.

قالاطفال يميلون الى التشبث بشخصى او باخر من الكيار المحيطين بهم. ويطلبون منهم حملهم، ويتبعانهم في مجيئهم ورواحهم، ويبكون اذا تركوهم وهكذا، ويسمى هذا النمط السلوكي وباتعلق، ولعله لا توجد عملية اخرى اشد تأثيرا واقوى فعالية واكثر اهمية بالنسبة للنمو في الم احس التالية من تعلق الطفل بشخص يحتل لديه المكانة الاولى كحاضن وخاصة لو كان هذا الشخص هو امه. ويبدأ تعلق الطفل بشخص معين فيما بين الشهر السادس والشهر التاسع من عمره، ويزداد حدة ذلك في الاشهر القليلة التالية، ويكون التعلق عنديد مصحويا بمشاعر قوية واحيانا عنيفة، ويبدو ذلك في الاشهر القليلة التالية، ويكون التعلق عنديد مصحويا بمشاعر قوية هياجه واحلفل وسروره عند استقبال الحاضن، وفي زعله وأحيانا هياجه وغضبه عند مفارقته له، ففي هذه السن غالبا ما يضطرب شعور الاطفال بشدة عندما ينفصل عنه الاشخاص الذين تعلق بهم.

ير تبط مفهوم التعلق بنظرية التعلق John Bowlby لجون بولبي Attachment Theory لقد المصطلح عام 1958 وبعدها طور النظرية تحت اسم التعلق والضياع Attachment and مناه المصطلح عام 1958، وبعدها طور النظرية تحت اسم التعلق والضياع Loss في 1973، و1973، و1980 ثم ثلاقتي هنذه النظريات انتباه الكثير من الأطباء النفسائيين

والباحثين هي علم النفس لفترة طويلة، ولكن حديثاً بدأت زيادة الاهتمام بدراسة الملاقة بين الطخف و الوالدين في شتى المجالات الطبية والاجتماعية، وتعد نظرية بولبي الاثيولوجية وجهة نظر مقبولة هي الوقت الحاضر: إذ إنها أكدت فكرة أنصار مدرسة التحليل النفسي، من حيث إن نظر مقبولة هي الوقت الحاضر: إذ إنها أكدت فكرة أنصار مدرسة التحليل النفسي، من حيث إن نوع التعلق مع مقدم الرعاية له تضمينات عميقة ومهمة لشعور الطفل بالأمن، وقدرته على تشكيل علاقة مفعمة بالثقة، وتمتاز هذه النظرية عن باقي النظريات الأخرى التي فسرت التعلق بتركيزها على الدور النشط الذي يؤديه الطفل حديث الولادة في نشوء هذه العلاقة (Bowlby, 1958).

قلق الانفصال؛ بعد ان يتعلق الطفل بأمه او بالحاضان فإنه لا يرتاح لفراقها ، بل يُبدي احتجاجه عنى ذلك بصورة أو بأخرى، فقد يشمر بالتعاسة ويأخذ هي البكاء ، او يهتاج معاولا التشبث بأمه او اللحاق بها . وهذا يعكن قلق الانفصال . وطبيعي ألا يبدأ هذا القلق إلا بعد ان يتكبون الطفل قد بدا يتكون لديه مفهوم "دوام الشيء" أي أن الاشخاص الذين ينادونه يظلون موجودين بالرغم من غيابهم عن بصره . وإلا فكيف يبكي الطفل من اجل شيء يزول بزوال صور ته عن عينيه؟ ولذلك فإن هذا القلق لا يبدأ عند الطفل قبل باوغ الشهر التاسع من عمره على وجه عن عينيه؟ ولذلك فإن هذا القلق لا يبدأ عند الطفل قبل باوغ الشهر التاسع من عمره على وجه التقريب. وفي هذه الفترة أيضا يكون الطفل قد استطاع أن يميز وجوه الاشغاص الذين تعلق بهم عن غيرهم من الاشغاص ، وغالبا ما يكون هـ ولاء هم الابوين أو الحاضن بشكل عام . وباختصار فإن قلق الانفصال له علاقة بالنمو المعرفي للطفل، كما أن له علاقة بنموه الانفعالي والاجتماعي . وباللاحظ أن الطفل التواني تصدر عنه عند وباللاحظ أن الطفل المقلية في هـ نه السنة تكون قد نمت مغدادة الحاضن له ، وقد يعـ زى ذلك إلى أن قدرات الطفل المقلية في هـ نه السنة تكون قد نمت بعيث تمكنه من أن يحتفظ بصورة ذهنية ثابتة عن الاشياء في حالة غيابها ، كما أن له يكون قد تمل من خبراته السابقة أن أمه عندما تتركه قليس يعني ذلك إلى الأبد ، وإنما الى عودة قريبة إذا كانت فترات الانفصال قصيرة .

أشار انفصال الطفسل عن أمه: اجرى بولبي وزمالاؤه دراسة على تطور الاساليب السلوكية التي تصدر كرد فعل للانفصال من جانب اطفال تتراوح اعمارهم فيما بين خمس شهور وثلاثين شهراً، ووجد ان الاساليب تسير في التتابع الاتي:

- الاحتجاج: البكاء والصياح ومحاولة ملاحقة امه المفادرة، والنحيب بشكل لا يمكن تهدئته عند الذهاب الى الفراش؛ ويكون هذا النمط السلوكي قويا هي الايام الاولى من الانفصال

- اليأسى: يقـل الاحتجـاج ويصحب ذلـك الحزن والانـزواء. بعض الاطفال يصبـح عدوائيا ويرفض عروضا للصداقة، أما البعض الاخر فيظهر التعلـق بشكل يخلو من الفرح، وبدون تمييز نحو حاضن معين يقوم بدوره مؤقتاً. - التباعد: بالاحداث عندما يجتمع الشمل مرة اخرى بين الام والطفل، عندند يتحول الطفل عن امه كلما اقتربت منه، ويكون الطفل في هذه الحالة هاددًا، وان كانت عيناه مليئة بالدموع، كما يبدي الطفل جزعا شديدا من اي احتمال الفراق مرة اخرى.

أما التفاوت في آثار قلق الانفصال في الأطفال فيتحدد بعدة عوامل، أهمها:

- 1 طبيعة تعلق الطفل بالأم: هل هو من النوع الآمن أم القلق؟
- عليهمـة العلاقـات العاطفية التي يقيمهـا الطفل مع الآخرين، فكلما كـثرت الوجوه الأليفة
   المحيطة به، فإنها تساعد وتقتل من حدة اثر فلق الانفصال.
- الظروف التي تحيط بموقف الانفصال، كأن يكون مريضا او يفصل الطفل في مكان غير مألوف له.
  - 4 طول المدة التي يغيب هيها الطفل عن الأم.

النصاذج العاملة الداخلية: هي مجموعة من النوقعات المشقة من الخبرات المبكرة مع الشخص الذي يرعى الطفل، وتعد من ابرز المفاهيم في نظرية بولبي؛ من حيث إنها الحلقة النمائية التاريخية التي تقسر كيفية تأثير ظروف الماضي بظروف الحاضر والمستقبل، وأشار بولبي إلى النموذج الداخلي العملي أنه يساعد الطفل في تطوير بنى معرفية ونماذج عقلية (مخططات عقلية) عبر تفاعله مع الحاضن (تجربته السابقة في التفاعل) توجه سلوكه وتتضمن التوقعات، وتؤشر في تصور الطفل عن ذاته ومواقفه نحو الأخريين ( فالطفل ذو التعلق الأمن يطور نموذ جاً على أن الأم مستعدة لتلبية حاجاته في الوقت المناسب)

وهـ ووثاق بيولوجي الأصل بين الطفل ومن يرعاه والذي من خلاله يتـم ضمان سلامة وبقاء الطفل، في هذا النموذج يسعى الطفل إلى التقرب إلى من يرعاه والحصـ ول على رد فعل مريح ومفيـد. تبـد أهـنه العملية منذ الأسابيـم الأولى وتصبح واضحـة ومتميزة هي عمـر سنة أشهر، ويضيـف البعض بأن فترتها الحرجة هي بين عمـر 6 – 18 شهراً. عندما يتوجه الطفل نحو من يرعى الطفل والتي بدورها يرعاه وتبدأ عملية التعلق فهناك صفات معينة هي شخصية الأم أو من يرعى الطفل والتي بدورها تساعد على سير العملية بصورة صحية، وهي:

- 1 التناسق في السلوك ورد الفعل.
  - 2 جدير بالثقة.
  - 3 تحلیه بالصبر.
  - 4 الحزم في السيطرة.

بظريات الإرشاد والنمو المهني

من جراء هذه العملية يتم استحداث نماذج داخلية عملية للعلاقات ويتم خزنها كمخططات عقلية يتم استعمالها في جميع مراحل الحياة، هذه المخططات العقلية تتعلق بتوقعات الإنسان حول سلوك الآخرين تجاهةً.

في هذه المرحلة يكون هناك نوعين من المخططات العقلية التي يخزنها الإنسان:

- ا مخططات منذ الطفولة يتم خزنها من جراء تعلق الطفل بمن يرعاه في مختلف المراحل العمرية.
  - 2 مخططات تخزن من الأم من جراء حملها للطفل والرعاية به.

المخططات الأولى أكثر ثباتاً وتفعل فعلها في العلاقات البشرية، أما المخططات الثانية ظلها علاقة بالمخططات الأولى التي تم خزنها وكذلك بالظروف الاجتماعية والصحية أثناء فترة الحمل ورعاية الطفل.

وترجع نظرية التعلق بهـذا الى نظرية التحليل النفسي التي اهتمت بالمراحل الممرية الأولى للفرد وأثرها في مراحل حياته اللاحقة. وبعد بولبي (Bowlby، 1970) من رواد نظرية التعلق. وقد حدد ثلاث انماط من الاستجابة، وهي:

- اننمط الأمن Secure Pattern هنا يستجيب الرضيع لن يراعاه بسهولة، ويعود الطفل الامن إلى النقـرب بسرعة عند رجوع الأم ويشعر بالسعـادة. ويستمر بسلوك الاستكشاف (وهي ميزة مهمة في النمو الهني كما تم وصفها في الفصل السادس النمو الهني عن الأطفال)،
  إن خبرة الأمن عند الطفل تجعله يتفاعل بسهولة مع الآخرين والأشياء وعالمه.
- 2 النمط القلق المتناقض Anxious Ambivalent Pattern يكون أكثر الأطفال كرباً وألماً عند الفراق، وتظهر عليه علامات الغضب وسلوك التشبث عند رجوع الأم. ينتج هذا النمط عندما يمر الرضيع بخبرات متناقضة غير منتظمة، وهنا يصبح الطفل غير مستقر، ويرى نفسه بحيرة في رؤية الأطفال للآخرين، مثل هذا القلق والحيرة يسببان تناقصاً في سلوك الإستكشاف.
- 3 -النصط التجنبي Avoidant Patterns، هنا الطفل يرفض اهتصام ورعاية الراشدين، وانه يكون أقل قلقاً عند الفراق ولا بيالي بعودة الأم وحتى بمن يتولى رعايته. ورأت اينسوورث وآخرون Ainsworth) أن الطفل هنا ينمي الشعور بأنه وحيد وانه غير قادر على الثقة بالآخرين.
- 4 الطفل المضطرب والمشوش Disorganized Disoriented: لا يمكن الحصول على أي

سلوك واضبح له عند القراق عن الأم والمودة لها. ويقع الافراد وضق التعلق في نموذج سلبي مع المنات او نموذج سلبي مع المنات او نموذج سلبي مع المنات المنات التعلق مع الذات الاخرين ويسيطر عليه سلوك قهري، والجدول (6) الاتبي يوضح صفات التعلق مع الذات ومع الاخرين.

الجدول (5): صفات اصحاب التعلق الأمن وغير الامن

		بذات الاعتوادية	Ca (4) 822 A (4)
	سلبی عالی	ايجابى منخفض	
	منشغل الفكر preoccupled	التعلق الأمن (Secure)	ايجابي
	ينشغل بالماضي وبالعلاقات الوثيقة	يكون من خلال الراحة بإقامة	منخفض
	والقريبة بشكل عام ويعتمد بشكل	الصداقات الحميمة	
نموذج	مقرط على الاخرين للدعم		
سليي			
ع الشات	الخوف(Fearful)	مُبتعد أو تجنبي Dismissing	سلبي
	الحوف الكامِل من العلاقة الحميمة	والاستقلالية في العلاقات	عالي
	بسبب الخوف من العلاقات القريبة.	الوثيقة او القريبة	
		AV 3 1 1 27 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
	الاعتباد على الذات	قمل قهری	

#### التعلق عند الكبار

هناك إجماع على أن استراتيجيات التعلق لا علاقة لها بالوراثة من قريب أو بعيد؛ حيث يتم استحداث هذه الاستراتيجيات منذ الطفولة وتبقى ثابتة نسبياً مع تقدم العمر، وهذه الاستراتيجيات الأربع تشبه إلى حد كبير فئات أو أنواع التعلق بين البالفين وهي:

- 1 الأضراد الذين يشعرون بالاستقلال والأمن ويحرصون كل الحرص على العلاقات البشرية
   مع الغير.
- 2 الأضراد الذيبن يشعرون بالخوف ولا يشعرون بالأمن في العلاقات ويميلون إلى تحقير العلاقات وغيرهم من الناس في معظم الأحيان، وأحياناً ولفترة محدودة يحللون بعض العلاقات البشرية.
- 3 أفراد يشغلون تفكيرهم بعلاقات الماضي والحاضر وتراهم هي ضياع وارتباك مع غيرهم من البشر.

4 - أفراد لا يفهمون موقعهم في الدنيا وترى آثار الإهمال وصدمات الماضي واضحة عليهم.

الا أن الدراسات حبول التعلق مع أنها غير طولية وضعت أثر نمط التعلق هي الاختيار المهني. فإن نمط التعلق هي الاختيار المهني. فإن نمط التعلق والاستكشاف برتبط بالتعلم، هإن النمط الآمن هي مرحلة المراهقة أو الرشد يستكشف عالمه بحرية أكثر، ومهارة اجتماعية طوال حياته، كما يحقق رضا فني عمله . Lucas و (1999) وذكر بضر وايبرسون (1999) وذكر بضر وايبرسون (1999) ودكر بضر وايبرسون (1999) تعلق المنافقة التي لديها تعلق من مو والديها الذين يشجعوا الاستقلالية لديها، يصبح لديها هوية مهنية وقليل من القلق والقدرة على اتخاذ القرار.

قد تم تطبيق نظرية التملق إلى الملاقات الرومانسية عند الكبار في أواخر الثمانينيات على يد سيندي هازان الذي اقترحت وحددت أربعة أنماط من التعلق: آمنة، مشغول وقلق، وانطوائي رافض وخائف انطوائي، وهي تتطابق تقريبا مع تصنيفات الرضع: آمنة وغير آمنة، وتجنببة، ويعاني الفرد من انعدام الأمن الانطوائية وغير منظم / مشوش وفيما يأتي توضيحا لمظاهر التعلق عند الكبار.

### مظاهر التعلق لدى البالغين هى:

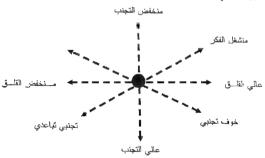
- احساس باحتياج مستمر الى التعلق بشخص ما.
  - الشعور بالرغية في الايترك بمفرده.
  - احساس بالقلق المبهم وعدم الراحة.
  - الاحساس بآلام نفسية شديد والعزلة.
    - سلوكيات مضطربة.
- الانفصال العاطفي (عدم المقدرة على تبادل العواطف).

وفي هذه النظرية فإن الكبار المتعلقين بأمان بميلون الى تكوين وجهات نظر ابجابية عن أنفسهم وشركائهم وعلاقاتهم، وأنهم يشمرون براحة الحميمية والاستقالال، وتحقيق التوازن بينهم أي بسين الزوجين مشالا، اما البالغون من النوع مشغول وقلق يلتمسون مستويات عالية من المواققة والألفة والتجاوب من الشركاء ويصبحون ذوي اعتماد المفرط، وهم يعيلون ان يكونوا اقل ثقة ولهم وجهات نظر أقل إيجابية عن أنفسهم وشركائهم، وربما يحملون مستويات عالية من التعبير العاطفي والمقلق والاندفاع في علاقاتهم.

المتعلقون الكبار من نوع رافض انطوائي يرغبون بمستوى عال من الاستقلالية، والتي تظهر

في كثير من الأحيان لتجنب التعلق، وهم ينظرون إلى أنفسهم على أنهم مكتفين ذاتيا، وانهم غير معرضين لخطر مشاعر التعلق وعدم الحاجة لعلاقات وثيقة وأنهم بعيلون إلى قمع مشاعرهم، والتعامل مع الرفض بإبعاد أنفسهم عن شركاءهم،

الكبار من نوع خائف انطوائي لديهم مشاعر مختلطة حول الملاقات الوثيقة، والرغبة والشعور بعدم الارتياح من التقارب الماطفي، فإنهم يعيلون إلى عدم النقية بشركائهم ويرون انفسهم لا يستحقون الثقة واهمها القاق والتجنب، والشكل(4) الاتي يوضح اذواع الاضطرابات التي ترتبط بالتعلق كما يراها بولبي عند الكبار،



الشكل (4): انواع التعلق والاضطرابات النفسية

الوالدين والطفل والتفاعل الهني: لا شك أن للوالدين والأسرة دوراً مهما في تنمية العادات السلوكية لمدى أفرادها وفي تنشئة أطفالها وتمتعهم بالتواضق، فالتنشئة والرعاية الأسرية تحوّل السلوكية لمدى أفرادها وفي تنشئة أطفالها وتمتعهم بالتواضق، فالتنشئة والرعاية الأسرية تحوّل الطفل من مجرد كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي، وأن للتفاعل بين الوالدين والأبناء تأثيراً على اتجاهات الأبناء مع الأبناء بطريقة تمنع نمو الضبط الداخلي، وتظهر خاصة في حالات انحراف المراهد ومصاحبته لرضاق السوء، وأن الملاقمة الوالدية السوية أو الإيجابية مع الأبناء اساسية في الاختيار المهني السليم، وأن سلوك الفرد، يرتبط بأساليب الرعاية الوالدية لمرحلة ما قبل المراهقة. ويرى هيشري (Hirschi. 1983) بأن شعور الطفل بالإهمال وعدم انتقبل من أسرته سبب رئيسي في انحراف سلوكه، وأن سلوك الفرد يكون اجتماعياً إذا وجد الفرد أسلوياً أفضل في تحقيق ذاته أو أهدافه، ويذكر بأننا نكتشف السلوك الخطأ بعد حدوثه، أي بعد اقتراف صاحبه في تحقيق ذاته أو أهدافه، ويذكر بأننا نكتشف السلوك الخطأ بعد حدوثه، أي بعد اقتراف صاحبه

هذا السلوك، ويكون الوقت متأخراً لدراسة واقع الأسرة وتغييره، أو تحديد أسلوب الرعاية الوالدية في تنشئته قبل هذه المرحلة، لذلك أكد أهمية توعية الأسرة نحو دورها في التنشئة الاجتماعية لطفف، وفسي اكتسابه السلوك السوي من خلال أساليب الرعاية الوالدية، إلا أن مارجريت ميد للطفف، وفسي اكتسابه السلوك السوي من خلال أساليب الرعاية الوالدية، إلا أن مارجريت ميد بمرحلة المراهقة نظر القلة المطالب الحياتية، لأنهم في هذه المرحلة العمرية يتحملون مسؤوليات بمرحلة المراهقة نظر القلة المطالب الحياتية، لأنهم في هذه المرحلة العمرية يتحملون مسؤوليات الراشدين، بخلاف المجتمعات المتقدمة التي تطول فيها مدة الاعتماد على الأهل لاكتساب المهارات التي تتطلبها الحياة الحديثة، ووجد ولت وبورنيز (1888 Welte and Borens) بأن عدم الاستقرار الأسري والعلاقات الأسرية السلبية أو الضعيفة بين الآباء والأبناء، تكون سبباً لانحراف سلوكهم، ويؤكد ذلك جوتفريسون وهيرتش (1990 Gottfredson and Hirschi، 1990) بأن المنحرفين ليس لديهم صبط داخلي على رغباتهم، ويرجع ذلك إلى أسلوب التششة والرعاية الوالدية في مرحلة العلفولة، أما ليندجرن ((1974 Lindgren، 1974) هقد وجد أن الطلاب الذين يرون تقاعل والديهم معهم بطريقة تماطية هم أكثر توتراً وعدوانية في تقاعلهم، عكس الذين يرون تقاعل والديهم معهم بطريقة تماطية هم أكثر توتراً وعدوانية في تقاعلهم، عكس الذين يرون تقاعل والديهم معهم بطريقة تماطية يميلون أكثر إلى التسامح في تقاعلهم مع الآخرين، وأن هناك علاقة سالبة بين توافق الأبناء الشخصي والاجتماعي وبين كل من اتجاهات التسلط، وإثارة الألم النفسي والحماية توافق الأبناء الشخصي والإجتماعي وبين كل من اتجاهات التسلط، وإثارة الألم النفسي والحماية الزائدة، وانتذبذب، والإهمال والتفرق، وهي تؤثر في الإختيار المهني لدى الفرد.

ان الدراسات الحديثة ركزت على اثر النقاش بين الوالدين كعديث مشترك، كما ركزت على كيف يدرك الوالدان والأطفال اتخاذ القرار المهني والحصول على موافقتهم وعدم موافقتهم، وهذا يتقق مع جاء بنظرية الأبنية المهنية، خاصة الانفعالات والمشاعر اتناء التحدث والمناقشة، ووضعوا كيف أن الوالدين والأطفال يحاولون تكوين خلفية مشتركة في محادثتهم، أن ما يتكلمون حولت في الاسرة يخلق شعوراً بالقرب أو الانفصال يعتمد على طبيعة الموافقة وعدم الموافقة. وقدمت برنامج ارشاد للوالدين والأبناء يتكون من خمس خطوات:

الخطوة الأولى: يتم التعريف بعملية الإرشاد وكيف ستكون المساعدة.

الخطوة الثانية: يتم اجراء تمرين تمرف بنمط الطالب، يتعرف الطالب على تواحي القوة والضعف لديه.

الخطوة الثنائشة: يتحدث الطالب عن اداءه فسي الدراسة وما مستواه بها، ويسأل الوالدين لإعطاء تغذية راجمة.

المُخطوة الرابعة: يتحدث الطالب عن طموحاته الدراسة وفرص سوق العمل.

الخطوة الخامسة: يعطي المرشد للطالب ووالديه مصادر الحصول على المعلومات المتوفرة شي المدرسة او المجتمع الحلي. وقد تتم هذه الخطوات بجلسة واحدة او اكثر.

استخدام نظريات التأثير الوالدي في الإرشاد: إن نظرية ان رو حددت تطبيقات محددة، الا انبه لم تجسرى بحوث كثيرة حول نظرية ان رو، اما نظرية التعلق والنظام الأسري لم تختبر مع قضايا المهنة، ولم توضح كيفية تطبيق افتراضاتها في الإرشاد المهني، إلا أن هذه النظريات اكدت السر الرعاية الوالدية، والتفاعل بين الوالدين والطفل وعلاقة اتجاهات الوالدين بسلوك الأطفال، ونظرية التعلق تؤكد القدرب والانفصال عن الوالدين والملاقة بين الأجيال الثلاثة تستكشف هذه القضايا.

نظام الاسرة الملاجي، ان اهتمام نظام الاسرة العلاجي بالإرشاد المهني قليل، إلا أن اساليب الرعاية الوالدينة تؤثر في قدرة الطالب في اتخاذ القبرار ، ان الاسرة قد تعطيي معلومات للابن في الصف الحادي عشر وقد يظهره بأنه غيبي او كسلان لأنه ينتظر نصيحة والديه، وقد يفرض الوالدين على الابن دراسة الهندسة لمرودودها العالي، وهنا تكون علاقة تسلط بين الوالدين بالابن؛ إذ إن الأبناء الأسر التي تسيطر عليها بالابن؛ إذ إن الأب يصلي على الابن ما يجب دون ان يسمع له. وان الأبناء الأسر التي تسيطر عليها المشكلات عندما يصلون سن الرشد يصعب عليهم اتخاذ القرارات في حياتهم.

واستخدم اوكاشا (1998) الرسم انثلاثة اجيال هي الإرشاد المهني: إذ يشجع المسترشد هي الكشف عما يجول هي نفسه، وتنظيم المعلومات التي تراها الاسرة حول ذلك، وكيف أن انماط عمل افراد اسرته تؤثر فيه، الإعداد الرسم افترح استخدام كرتون ورق يمكن أن يكتب عليها المعلومات عن ثلاثة اجيال كما هي موضحة بالشكل (5): اذ يكتب المسترشد المعلومات عنه وعن الآخرين وعائم العالم الذي يمكن أن يستكشفه، ويوضح المرشد كيف أن مختلف افراد الاسرة يخدمون كنماذج لتكوين اتجاهات نحو المهنة او الدراسة في المستقبل، والاستفسار عن الأشخاص الذين اثروا في الطائب في الاختيار واتخاذ القرار.



الشكل (5) الملومات المهنية عن ثلاثة اجيال



نظرية مدى الحياة





# متغيرات في نظرية مدى الحياة في النمو المهني Variables of Life Span Theory in Career Development

إن تطبيق نظرية مدى الحياة في النمو المهني يتعلق بالنمو والتغير لدى الفرد في كل مراحل الحياة، وهي مناقضة لنظريات الأخرى التي تم شرحها في الباب الأول؛ التي تتعلق بالقضايا المهنية في فترة عمرية معددة من الحياة؛ لأن هذه النظرية تغطي فترات طويلة من الحياة، وهي تكون اكثر تعفيدا من نظرية الأنماط او السمة والعامل، وهي تتضمن خمسة فصول: الفصل الثامن يلى الفصل التامن بيات بينات يتعلق بتعلق بتعلق بتعلق بتاثر بحب الاستطلاع والسمتها في المفولة، والذي يتأثر بحب الاستطلاع والاستكشاف والحصول على المعلوصات من نماذج اداء الدور وملاحظة الأحداث، وهي تطور الميول ومفهوم الذات، وتنمي القدرة على التخطيط وحل المشكلات، والفصل العاشر يغطي تطور الميول والامكانات والقيم في مرحلة المراهقة، والنضح المهني الذي ينمي القدرة على البحث عن المعلومات واتخاذ القرار، وفي الفصل الحادي عشر يركز على قضايا المهنة في مرحلتي المراهقة المؤسد، وخاصة ادوار الحياة، والفصل الثاني عشر يؤكد الأزمات التي تحدث في مرحلة الرشد.

عتمد في هذه الفصول على نظرية سوير ونظريات أخرى استخدمت لدمج مفاهيم مدى الحياة، الحياة في تفسير النمو، الا أن نظرية سوير تعد من أكثر النظريات التي غطت مراحل الحياة، كما أن سوير أعد أدوات تستخدم في الإرشاد، وهناك كثير من البحوث التي أجريت عليها أكثر من أية نظرية أخرى.

ن مناقشة نظريات النمو المهني منفصلة حسب مراحل النمو يؤدي إلى فهم قضايا المهن على

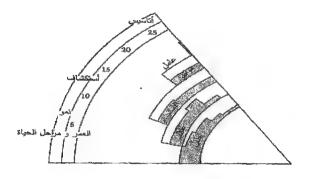
مدى الحياة من نواح عدة، وخاصة اذا دعمت بالنظريات الأخرى. فإن نظرية حوتقرد، بدون في نمو التطلعات المهنية ذكرت كثيرا عن نمو نمط الدور النوعي في الطفولة. ووضحت في الفصل التاسع النمو المهني عند المرأة، وكذلك يستفاد من اول نظرية بحثت في النمو المهني وهي نظرية جيئز بحرج وزملائه و التي ركزت على النمو المهني عند الناس الصغار، وهي توضح كيفية اختيار المهنية، وهي نفس المراحل عدد سوبر لهذه المراحل العمرية، وقدم فوندراك وزملاؤه مفهوم الهوية المهنية في مرحلة المراهقة في الفصل العاشير، ونظرية أخرى مهمة في مرحلة المراهقة التي قدمها اتكنسون ومورتن وسو أكدت السياق الاجتماعي في الاختيار المهني، وهي نموذج لتطور الهوية عند الأقليات، كما تم مناقشة الاستفادة من نظرية هويسون وادامز في فهم المراحل الارشاد المسترشدين في كل مرحلة من المراحل العمرية.

### مقدمة لنظرية سوبر لمدى الحياة Introduction to Super's Life Span Theory

إن نظرية سويس عبارة عن افتر اضات عن الأفراد والعالم الذي يعيشون فيه: حيث ذكر سويسر (Super، 1990)، أن ادوار الفسرد التي تتضمن الدراسة وخدمة المجتمع ووقت الفراغ و لعمل والأسسرة مهمة عند دراسة تطور المهنة لمدى الحياة، وأكد تطور المهام في المراحل المختلفة في نظريته، وتختلف المهام من فرد لآخر، وتختلف عند الفرد الواحد عند نقاط مختلفة خلال حياته.

### الافتراضات الأساسية لنظرية سوبر Basic Assumption of Super's Theory

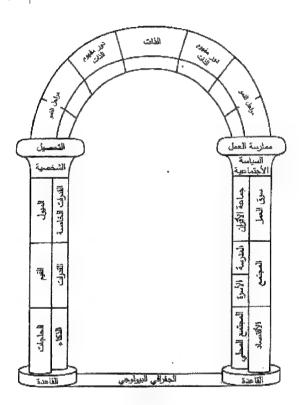
اعتمد سوير على نظريات عدة لوضع المفاهيم الأساسية في تطوير نظرينه، وأكثر هذه المفاهيم الفتراضات الجوانسب الفسيولوجية مثل العامل الوراثي، والعوامل الجغرافية مثل المنطقة التي ينتمي لها الفرد؛ والتي تلب دورا في تلمية مفهوم الذات، والسمات النفسية التي تتضمن حاجات الممووانقيم والميول والذكاء والقدرة والإنجاز أو التحصيل. والمستوى الاجتماعي الاقتصادي الذي يتضمن المجتمع المحلي والمدرسة والأسرة والرطاق والحالة الاقتصادية وسوق العمل، وهي تؤثر في اداء الضرد لوظيفته، كما ذكر سوير أن العوامل النفسية والاجتماعية تطور مفهوم الذات مع تطور مراحل النمرية باعطاء الفرد القاباً تتمثل بدوره هي كل مرحلة عمرية، وتتضع هذه المراحل في الشكل (6) الاتي:



الشكل (6): الأدوار ومفهوم الذات وفق مراحل الحياة

وتعد الادوار في مراحل الحياة عند سوير وزملائه أساس البحث والكتابة عن مراحل النمو المهني. وانه بعد وفاة سوير عام 1994 تابع باحثون آخرون تطوير نظريته مثل هير (1997) وسافيكاس ( Savickas، 1997).

مفهوم الدات: Self Concept ان مقهوم الذات محدور نظرية سوير في النصو المهني، فإن سوبر عن النصو المهني، فإن سوبر عام (Super. 1953) وصف النمو المهني كعملية نمو وتحقيق لفهوم الذات. وهو يرى مفهوم الذات من خلال مجموعة من العوامل تتمثل بمجموع الصفات الشخصية والأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الفرد، وتقييم رد فعل الآخرين، ويرجع مفهوم الذات الى رؤية الفرد لنفسه وموقعه بين الأخرين، حيث وضعها سوير بشكل قوس قزح يوضح مقاطع النظرية التي تتضح هي الشكل (7) الآخرين،



الشكل (7): قوس قرح سوير لمجموعة عوامل تنمية مفهوم الذات

يفسسر سوبسر في الفصسول التالية مكونات القوس؛ إذ نلاحظ ان مفهوم المذات في اعلى القوس، وان ادراك الفرد لنفسه وتفاعله هو انعكاس للشخصية والحاجات والقيم والميول، وهي تمثل الجانب الأيسر من القوس، وأنها في حالة تغير طول حياة الفرد. وان الفعو المهني في نظرية

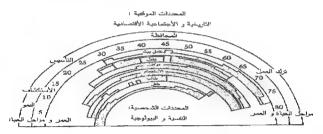
مفهوم النذات وتطورها مهم. وذكر سوير بأن عمليات تمايز الذات، ولعب الدور. والاستكشاف واختبار الواقع تؤدي الى تطور مفهوم النذات. كما أن تفاعل الفرد مع المجتمع وتفاعل الفرد مع اسرته ومدرسته ورفاقه والعاملين معه يؤدي الى نمو الذات، وهي تمثل الجانب الأيمن من القوس.

تناقض نظرية النمو المهني مع نظرية السمة والعامل التي تؤكد مواضيع خارجية لمفهوم النات باستخدام اختبارات الميول والقدرات: إذ إن سوير أكد روية مفهوم النات من خلال استبيائات تركز على تقييم الفرد للأدوار والقيم المهمة في مختلف مراحل الحياة، وذكر بيتز ( Betz. 1994) أن تعريف مفهوم الذات مهمة صعبة.

وتأشر سوير في بناء نظريته بأعمال كيلي 1955 و Kelly في نظرية بناء الشخصية. التي تقييس الصفة على طرفي النقيض مثل ذكي وغيي، وعطوف ومنحط، وهي قد تكون مهمة لمختلف الأفراد، واكد هير (1997) اهمية النظرية البنائية الاجتماعية في بناء مفهوم الذات المهنية، واكدت بينز ( Bandura. 1997) اهمية الذات بالاعتماد على اعمال باندورا (1997) Bandura. وكمسيلة لتعريف مفهوم الذات، وهي ترجعها الى توقعات ومعتقدات الفرد وقدرته ونجاح اداءه، وهو مشابه لمصطلح اعتبار الذات الذي يصف شعور الفرد نحو نفسه، وكم هو واثق في حياته في المرسة وانعمل، وانه محبوب من الآخرين، وتقحصت جونفرجسون مفهوم الذات عند الأطفال في مواجهتهم ثم توقعات المجتمع لادوار النساء والرجال، وتقييمهم لهم لكونهم في مهنة محددة وتوقعات المجتمع لها. ان مفهوم الذات عند سوير يخدم في تنظيم الأدوار المختلفة للفرد ونظر ته لأدواره المنتيدة مدى الحياة، وفي اعماله الأخيرة اهتم سوير في اختلاف تطور مفهوم الذات عند كل من الذكور والإناث والناس من ثقافات مختلفة.

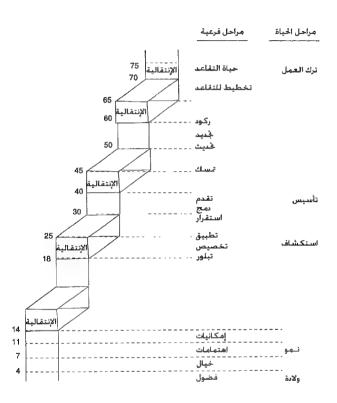
الأدوار: Roles وصف سوير ستة مجالات مهنية اساسية للأدوار طوال الحياة: طفل وطالب ووقت الفراغ والإستجمام وربة بيست وعامل ومواطن. وفي استبيان الظهور . Salience (Nevill & Super و الإستجمام وربة بيست وعامل ومواطن. وفي استبيان الظهر، الأانه ذكر أن أدوار وقت الفراغ والإمالية بالراقب بيقيس أهمية كل الأدوار ما عدا دور الطفل، الاأنه ذكر أن أدوار وقت الفراغ والطالب والطفل مهمة في مرحلة المنعند والطفل مهمة في محلة المنافقة ، ولكنها معدودة. وهي أكثر أهمية في مرحلة الرشد عند وجود أكثر من اختيار الادوار الحياة . لذلك سنتم متأفشة الأدوار في الفصل الحادي عشر في وصف النمو المهني في المراهقة المنافزة والرشد. وقوس قرح عند سوير يوضح كيف تكون هذه الأدوار متفيرة في حياة الفرد، وأن كل جنزء من القوس يوضح دورا في الحياة ، وكلما كان تظليل القوس أغمق يكون الدور أكثر أهمية . وقد فسر سوير ونيفل (Nevill & Super 1986) في قوس القزح تصوراً لحياة فرد أنهي دراسته الجامعية ، ففي عمر 22 سنة التحق بالعمل، وتزوج في عمر 25 سنة ، وأصبح اباً في عمر دراسته الجامعية ، وقسية مر 22 سنة التحق بالعمل، وتزوج في عمر 25 سنة ، وأصبح اباً في عمر

.27. وفقد والديه في عمر 27، ونقاعد في عمر 67 سنة، وأصبح ارملاً هي عمر 78 سنة، وتوفى هي عمر 84 سنة، وتوفى هي عمر 81 سنة: حيث إن ارتباط هذه الإحداث بمراحل النمو، يوضح مفهوم الذات وادوار الحياة وهو مفيد في مختلف مواقع الإرشاد المهني، والشكل (8) يوضح كلاً من المحددات الموفقية التاريخية و لاجتماعية والاقتصادية والمحددات الشخصية النفسية والبيولوجية في حياة الفرد.



الشكل (8): المحددات الموقفية والمحددات الشخصية

مراحل النمو: Developmental Stages فكرة المراحل الاساسية للنمو والمراحل الفرعية ضرورية في نظرية مدى الحياة عند سوير، والشكل (9) يوضح مراحل الحياة الاساسية والمراحل الفرعية وهو مأخوذ عن براون وبروك (Brown and Brooke, 1994) ويوضع المهام خلال مراحل النمو. ويوضح الميول والامكانات والقيم التي تحدث في مرحلة الاستكشاف، وكيف أنها نتدخل في عملية اتخاذ القرار المهني، وهي جانب مهم في النضج المهني وهي الجزء المركزي في نظرية سوير، إلا أنه قد يحدث استكشاف في المراهقة المتأخرة والرشد.



الشكل (9): مراحل الحياة الاساسية والمراحل الفرعية

### دور المعلومات المهنية والدختبارات

إن استخدام المعلومات والاختبارات جزء مكمل في نظرية سوير وهي واضعة في الفصليين العاشر والحادي عشر، وهي تتمكس على الإرشاد، وان اكتساب المعلومات المهنية يلعب دورا اساسيا في النضيج المهني، وقد طور سوير ادوات قياس اكثر من اي نظرية للتأكد من نظريته، وهو بذلك دعم نظريته ووفر ادوات تساعد المرشدين في عملهم.

تطبيق النظرية للنساء والناس من شقافات اخرى، اهتم سوير بالنمو الهني عند المرأة، الا انظريت اخرى ركزت اكبشر على النوع الاجتماعي. فقد ذكيرت جوتقرد سون عام 1981–1996 اشر الدور النوعي في خلق نموذج في الاختيار المهني والتي تحدث في المرحلة الابتدائية، وكيف ان النزواج وانجاب الأطفال غالبا يجمل ادوار النسماء مختلفة عن ادوار الرجال: لأن المرأة قد ترجي للعمل او تتركه في اوقات مختلفة في حياتها، وقد ناقش سوير هذه المنغيرات في نظريته عند حديثه عن مراحل النمو المهني للمرأة، وعند مواجهتها الازمات مثل التمييز واضطراب العمل نتيجة رعاية الأطفال والتحرش الجنسي، واهتم ايضا بتطبيق نظريته في تقافات مختلفة، ووجد ان الديب ق الاجتماعي له دورا مهما مما يؤدي الى عدم تطابق المراحل في الثقافات، وقد اضاف اتكسون وأدام المراحل الانتقالية وطبقوها على نظرية سوير.



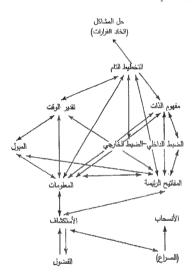
# النمو المهني في الطفولة Career Development in Childhood

ينطي هذا الفصل قضايا تتعلق بالنضيج والتطور المهني لدى الطفل حتى عصر 12 سنة. ويوضح دور الجنس والثقافة والمعلومات المهنية ونشاطات المدرسة الابتدائية. ان نموذج سوبر لعام (1990) في النمو المهني يهتم بقضايا النوع الاجتماعي في النمو المهني عامة لمرحلة الطفولة. بيناما جتفردسون ( 1998 -1996 (1996) اهتمت بتطور انصاط دور الجنس واثر المهن المرتبطة بالجنس في بيئة الطفل. ووضعت فرضيات حول العلاقة بين انماط دور الجنس والاختيار المهني. الان الأبحاث عن الأطفال والأنماط المهنية من ثقافات مختلفة محدودة. وقلما يعمل المرشد بالتضايا المهنية مع الأطفال الصغار وهي تعد قضايا ثانوية في الإرشاد أو تنظيم برنامج لمعلومات مهنية. الا أن المعلومات المهنية جانب مهم في الإرشاد المهني، وأن المرشدين عندهم هرسة للتآثير في التطور المهني عند الأطفال بطرق فعالة وأساسية، وأن لنظرية سوبر في التطور المهني من تزويد الأطفال بالمعلومات المهنية، وللنظرية ايضا تطبيقات بطرق مختلفة يستطيح من خلالها المرشدين أن يتطوروا بأنفسهم في علاقتهم مع المسترشدين: استخدام يتطيع من خلالها المرشدين أن يتطوروا بأنفسهم في علاقتهم مع المسترشدين: استخدام متسفا ضمن رؤية المسترشدين.

نعوذج سوير لنمو المهني للأطفال Super's Model of the Career Development of Children وضع سوير لنمو المهني المصفولة بين الأعدام 1990 و1994، الذي وضع سوير ( 3uper) نموذجا لنمو المهني ضي الطفولة بين الأعدار وحل المشكلات: اذ ير تبط يوضح سير النمو المهني في الطفولة من خلال تطور عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات: اذ ير تبط النمدو المهني بالطفولة بالدافع الأولى عند الأطفال هدو الفضول، التي يمكن تحقيقها في اغلب الأحدان خلال الاستكشاف، وأن النشاط الإستكشافي قد لا يتوقف ابدا، وهو يدودي الى النمو

المهنسي، وهو يـؤدي الى اكتساب الملومات، وإن هنـاك وجهات نظر متعددة توضيح المصادر التي تؤثر في كيفية معالجة الطفل للمعلومات المعلية له. واهم المصادر هو الشخصيات الرئيسة التي يغتارها الطفل لتقليدها. واستخدام المعلومات المشتقة من النشاطات الاستطلاعية، والانطباعات في ادوار النماذج والميـول المكتسبة، واثنـاء عملية النضج يطـور الأطفال طـرق للسيطرة على سلوكهـم بالاستماع الى أنفسهم والآخرين، لا تخاذ قرارات مهنية، ويحتاج الأطفال تطوير منظور عن الوقت او الزمن، والإحساس بالمستقبل، وهذا يتزامن مع تطور مفهوم الذات الذي يعتبر جزءاً مهماً من نظرية سوير في النمو الهني.

وان هذه ، لفاهيم المرتبطة بسير النمو الهني وتطور عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات بدءا من مرحلة الطفولة موضعة في الشكل (10).



الشكل (10): سير النمو المهني وتطور عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات بدءا من الطفولة

الفضول Curiosity: هو أحد الحاجات والدوافع الأساسية التي يمكن ملاحظتها في الحيوانيات، بالاضافة الى الأطفيال، وانه بالاعتماد على اعمال برلينيز (Berlynes، 1960) كنقطة بداية لمناقشة السلوك الاستطلاعي، قدم جوردان(Jordan 1963) تفسيرا مفيدا لفهم الإستكشاف والفضول في الأطفال، وذكر أن الفضول بمكن أن يتطور عندما يكون هنائك تغير في الحاجات الجسمية والاجتماعية عند الفرد. إن الفضول عند الطفل يمكن ان يُحفز من خلال مشيرات الاحساس بالجوع او المطشى او العزلة بتشكيلة محفزات اخرى، وعندما يكون الطفل متحيراً أو مشوشاً فإنه يقرر حلاً لحيرته، أيضا فإن الشعور الطفل بالملل يجعل لديه الحماس أو الرغسة في الاستشارة التي تنتج الفضول، وقد اكد جوردان على محفزات وذكر بانها اكثر تعقيدا مما ذكر بيرلينز في دراسته للأطفال والحيوانات، وذكر بأنه يمكن ملاحظة الفضول عتب الأطفال الصغار عند رؤيتهم مواضيع جديدة او إناس جدد أو مفاهيم جديدة، أوعند عرض موضوع محير أو لعبة حل وتركيب أمام الطفل لأول مرة، فالطفل يحاول فهم للعبة أو تجريب سلوكيات جديدة، على سبيل المثال: الطفل في المنتزة قد يحاول ركوب حصان خشبي وهو يتخير ائـة يركب حصاناً حقيقياً، طفل آخر قد يرفع عوداً ويدعى أنة مضرب بيسبول ويعتبر نفسة لاعب بيسبول محترف، انه من خلال الفضول والتخيل والتفكير يمكن أن يطور الطفل فضوله نحو المهن. يعد التخيل المرحلة الأولى من النمو المهني عند جينزيرج (Ginzberg، Ginsburg، Alxelrad، &) Herman، 1051 )، واتفق جوردان وجينز يرج على ان الفضول مهم عند الأطفال الصغار ويحب أن يشجع، خصوصا في السنوات الأولى من المدرسة الأساسية. وأنه ملائم للمرشدين في المدرسة الابتدائية، وإن تشجيع القضول كهدف مقبول لنم واللهني عند الأطفال الصغار، رغم أن عمل ذلك ليس بالبسيط، وغالبا يرى المرشدون ان الأطفال لا يعملون ما يطلب منهم القيام به من قبل معلميهم؛ فالطفل يرسم عندما يتوقع منه أن يقرأ، أو يتكلم لطفل آخر عندما تتحدث المعلمة، وهو هنا ربما يظهر الفضول، بكلمات أخرى، قد يكون القضول في اغلب الأحيان معرقل. فإن تعزيز الفضول يمكن أن يكون صعباً عندما تريد توقف السلوك المعرقل، فإن تشجيع الطفل لإيجاد طرق لإبداء الفضول يكون لديه إحساس إيجابي، وقد يكون بديلا عن العقاب كوسيلة للتعامل مع السلوك المعرقال، الفضول قد يؤدي الى الاستكشاف المهنى في السنوات اللاحقة، الا انه ليس من المهم ان يكون الفضول جزء من مكونات المهن في أي مرحلة عمرية.

الدستكشاف Exploration: يمكن أن يؤدي الفضول لدى الأطفال إلى أن يكتشفوا بيئاتهم وبيتهم ومدرستهم وافرانهم والملافة الوائدية، ويشير الفضول الى الرغبة للمعرفة أو لشيء جديد أو غير عـادي، بينما الاستكشاف يمثل الفحص، والبحث أو التفتيش، شإن الفضول حاجة، بينما الاستكتاف سلوك، ان اللعب ونشاطات الأطفال يمني تعبيراً عن سلوك استكشافي يساعد في تلبية حاجبات الفضول، ووضع جوردان قائمة بعشرة ابعاد السلوك الاستطلاعي، ودمجها معا لتوضح اهمية النشاطات التي تخلق الاستكشاف، هذا السلوك يمكن أن يكون مقصوداً ونظامياً، أو لي يكون عفوياً غير قصدي، على سبيل المثال: الأطفال يمكن أن يريدون معرفة الساعة كيف تعمل؛ أن يكون عفوياً غير قصدي، على سبيل المثال: الأطفال يمكن أن يريدون معرفة الساعة كيف تعمل؛ لذلك يقوموا بتفحصها بدقة ( بقصد )، أو يمكن أن يجد ساعة مكسورة ويلعب بها ( بالصدفة). والسلوك الاستطلاعي يمكن أن يجدت عندما يسأل الآخرون الطفل لقيام به، أو عندما يبحث الطفل عنه أحيانا، فالملم قد يطلب من الطفل اعادة وضع او تركيب اجزاء الشكل مع بعض، أو الحالية، وقد يكون اللعب بلعبة أو الحالية، وقد يكون اللعب بلعبة أو الحالية، وقد يكون اللعب بلعبة المشابهة لها الآن. بعض السلوكيات الاستكشافية يمكن أن تقيد الطفل وتساعدة في التعلم، وبعض السلوكيات يمكن أن تكون للمتعة فتشاطه مثل كتابة اسمه بالمكس، يمكن أن تكون ممتعة لاحقاً، على سبيل المثال؛ إن تعلم القراءة لا يعني أن القراءة سوف تكون دائماً مجور المهارة، وانه عندما على سبيل المثال؛ إن تعلم القراءة لا يعني أن القراءة سوف تكون دائماً مجور المهارة، وانه عندما بيقن الأطفال القراءة جزئيا من المعتمل أن يقرؤوا وفق مبادراتهم الخاصة، الا ان كل سلوك لعب بنقن الأطفال القراءة جزئيا من المعتمل أن يقرؤوا وفق مبادراتهم الخاصة، الا ان كل سلوك لعب ذو علاقة مهنية، وانه كلما أصبحت السلوكيات أكبر تعقيدا تصبح ذات علاقة أكبر بأنواع المهن.

عندمنا يفشيل الطفيل في الاستكشاف قد يواجنة صداعاً ويصيح أقل عملا مع الرفاق أو الراشديين ومواد التعلم في المدرسة، وعندما يكيت الاستكشاف من المحتمل أن يفقد الحافز للدراسة، وبالتالي عمله يصبح اقل براعة، ويصبح الطفل اقل احتمالية للرد على أسئلة المعلمين، أو البدء بالمناقشات والنشاطات في الصف. ويصبح الحصول على الملومات فقط بسبب العوامل الخارجية، ويواجه الطفل المتعزل او المتسحب صعوبة في نموه المهني، لأن اليول والمعلومات ترتبط بالنشاطات. من الطبيعي انه ليس كل الأطفال في نفس الاتجاه، وليس على خط استمراري بين الاستكشاف والانسحاب، بل انهم يختارون بعض النشاطات للاستكشاف ويتركوا اخرى. ان السلوك الاستطلاعي يمهد تسلوك استطلاعي اخر. وأن لتشجيع اي سلوك استطلاعي من أي نوع إذ لم يؤذ نفسه أو الآخرين؛ نتائج إيجابية على النمو المهني. أن الثقبة بعملية الاستكشاف بدون متعــه يكون هدفاً مضيداً للمرشد والمعلم، على سبيل المثال: طالب في الصف الثالث قد يتعلم كيف يستخدم الهاتف، مثل هذا التعليم سوف يتطور سواء أكان بطلب من المعلم، أو بمبادرة ذائية من الطفل، قد يتعلم من تجاريه الماضية عن الهائف، وعندها يتحدث المرشدون أو المعلمون مع الأطفال عن المشكلات في البيت أو المدرسة، فإن النشاط الاستطلاعي يلعب دورا بسيطاً، على كل فإن هناك وقت يجب تعزيز هذا النشاط، مثل طائب نتيجة وجود نزاع بين الوالدين او مشكلات اسرية يقوم بالقراءة والإطلاع، مما ينتج عنه سلوك اكثر استطلاعا يقود في النهاية إلى امكانية متز إيدة من التخطيط المهني الناجح- ففي النشاط الاستطلاعي يحصل

الطفل على معلومات كثيرة حول البيئة.

المعلومات Information: إن انتزود بالملومات ضروري بشكل واضح لتملور الطفل ونجاحه عندما يصبح مراهقاً وراشداً، ويجب التركيز على عدد من نظريات التعلم التي يمكن ان تطبق لاكتساب أطفال المدرسة الابتدائية معلومات مهنية، وهي نقطة مهمة كمرجع عمل، الا ان جان بياجيه لا يمد الأطفال راشدين، وأن هناك اختلاهات هي كيفية معالجة الأطفال المعلومات خلال مراحل تطورهم، والذي يتضح من خلال عرض لاعمال بياجيه وفيجوتسكي واركسون، لأنها توضح كيفية اكتماب المعرفة عند اطفال المدرسة الابتدائية، ويصبف بياجيه اربع فترات رئيسة من التطور المعرفي الإدراكي؛

1 - مرحلة الحسي الحركي Sensor motor: من البولادة حتى سنتان عندما بنتبه الأطفال الى الأحداث حولهم، ثم يستجيبوا لها. الانتباه يشير الى افعال ترتبط بالحواس كاللمس والشم والرقية. واستجابة الطفل عبارة عن أفعال حركة كالضرب والصراخ.

2 — مرحلة التفكير ما قبل الإجرائي (The pre operation) من عمر 2 — 7 سنوات. في هذه المرحلة يمكن لنطفل أن يتعلم الجمع والطرح، وأداء العمليات المائلة، إن الأطفال قبل عمر 7 سنوات يتعلى المنتلة، إن الأطفال قبل عمر 7 سنوات يتعلى والدائي، وإذا اعلن المعلم أنه سيختار طفل واحد في غرفة الصف للمهمة، فإن كل واحد سوف يرى أنه يكون المختار للعمل الى حد كبير، وإنه يكون من الصمب عليه التمييز بين التخيل والواقع، مثل رؤية طفل مشاهد عن الحرب في اخبار المساء، فإنه سيكون صعباً على الطفل أن يعرف كم تبعد هذه المشاهد عن بيته، أيضا كثيرا ما يتحدثون الأطفال بصوت مسموع، وهم بالأصل لا يتكلمون مع أى احد.

3 - مرحلة تفكير واقعي (Concrete Operations) من عصر 7 - 11 سنة، أنه ليس من الضروري رؤية جسم ما لتخيل معالجته، لكن يجب ان يكونوا مدركين بأنه موجود، مثال هم يمكن ان يتخيلوا إضافة قد فيلة الى 5 فيلة، لكنهم لا يستطيعون اضافة سنتين الى ثلاث سنوات، هذه المدرة حدث تجريدى تحدث في مرحلة لاحقة.

4 - مرحلة عملية التشكيل الإجرائي (Formal Operation) تبدأ في عمر 12 سنة. من الأسهل للأطفال بعين اعمار 12 سنة. من الأسهل للأطفال بعين اعمار 19 من الاجهزة 9 من الأطفال بعين اعتبار المثال المطفل عمره 8 سنوات أن يدرك ماذا يعني مساعدة الاخرين . ويكون شعور جيد عن نفسه عند العمل كموظف الخدمة الاجتماعية ولكنه لا يفهم أنه يساعد الاخرين. وهذة الفكرة علي الارجح يفهمها المراهة ون.

وقدم عالم النفس الروسي فيجوتسكي (1986 Vygolsky) وصف مشابها لنظرية بياجيه، لكنه وصف ثلاث مراحل من مراحل النمو، وذكر بأن كل مرحلة مميزة بواسطة نشاط فيادي، وهي الميزة الرئيسة في تطوير الطفل نفسيا، وان إيجاد هذه الصفة القيادية عمل اساسي لمساعدة الطفل على التطور المهني؛ إذ إنها مظهر اساسي يؤدي الى ظهور وظائف عقلية معينة والانتقال الى المرحلة التالية، وان المراحل عند فهجوتسكي، هي:

- المرحلة الأولى: من 1−3 سنوات، والنشاط القيادي بها يتعلق ببراعة استخدام اليد.
- المرحلة الثانية: من 3-7 سنوات، مرحلة ما قبل المدرسة ، والنشاط القيادي فيها القدرة عنى
   اللعب المنظم وفق قواعد او اسس.
- المرحسة الثالثة: 7 11 سنة النشاط القيادي هـو التعليم، إن الأطفال عند عمر سبع سنوات مستعـدون لتعلم عـالم الاشياء وقوانين هذا النظـام، هذا النظام الذي يؤكـد ،همية النشـط القيادي ، وهو امتلاك المعلومات المهنية للمدرسة الاولية لعمر الأطفال.

يختلف فيجوتسكي مع وجهة النظر عند بياجيه، ولكن هناك تشابه مع الاستنتاحات المائلة فيجوتسكي مع وجهة النظر عند بياجيه، ولكن هناك تشابه مع الاستنتاحات المائلة في مراحل النمو الثمانية عند اريكسون في التطور النفسي الاجتماعي، فقسي، لمرحلة الرابعة (الإنتاجية مقابل الركود او الشعور بالنقص) وهي من عصر 6 11 سنة، في هذه المرحلة تتاح الفرصة امام الأطفال حرية صنع الاشياء وتنظيمها، وهذا يعطيهم إحساساً بالإنتاجية اذا نجعوا واذا فشلوا، يطوروا الشعور بإنجاز شي ما وتنظيمه، وتطبيق الملومات، أو يشعروا بالفشل، ذا لم يكتسبوا هده المهارات. من منظور معلومات مهنية؛ أذا توضرت الفرصة امام تلاميذ المدرسة الابتدائية لعمل الرموز أو الرسوم أو استعمال الأدوات مثل (زرادية الكهرباء)، يمكن أن يكون لديهم خبرة احساس بالنجاح، وأن التأكيد على التفكير الواقعي مهم هنا، الاانه يغتلف عما جاء في المرحلة الثائلة عند بياجيه في مرحلة التعلم، التي تتضح من خلال ملاحظة النماذج وتقليدها وهذا يتسق مع التفكير الواقعي والإنتاجية.

المفاتيع الرئيسة (الشخصيات الرئيسة) Key Figures: ان للبالغين دورا مهما عند الاطفال هي انتمام عن عالم العمل وتطوير المفهوم الذاتي، ان الشخصيات الرئيسة للأطفال هي: الآباء والمعلمون والشخصيات العامة مثل الرياضيين والشخصيات التلفزيونية والناس الذين يتواصلون معهم هي المجتمع المحلي، مثل مراسلي البريد وضباط الشرطة. ووجد ثلون وآخرون يتواصلون معهم هي المجتمع المحلي، مثل مراسلي البريد وضباط الشرطة. ووجد ثلون وآخرون (1881) ان الأطفال يقلدون او ينسخون سلوك الآخرين، وان الأبناء يتأثرون بمهنة ابائهـم وخاصة اذا كان الإباء راضين عن مهنتهـم، والبنات هي الصفين السابح والثامن تكون

الام هي الشخصية الرئيسة في حياتهن، وأن تدريس مادة عن الإنجاب والولاة والأمومة والاتجاه نصو النساء لــه تأثير في التوجيمه المهني عندهن. ويتضق التأثير الأبوى على الاختيار المهني مع باندورا (Bandura: 1997) في طريقة تعليم الأطفال وهي التقليد. وذكر ريتش (Bandura: 1997) سأن الأطفال بعرفون افضل الوظائف من خلال اتصالهم يمن حولهم، أو امتلاك شخص لوظيفة مشابهـة لما هو موجود في محتمعهم المحلي، وإن الأطفال الريفيون يتعرضون إلى وظائف أقل من الأطفال في المدن، فإن الأطفال اكثر تأشرا بالاختيار المهني للمهن التي يمكنهم ملاحظتها، أو الاستفادة منها مباشرة، وهؤلاء الناس يمكن إن يصبحوا شخصية رئيسة؛ إذ يقلد الأطفال سلوك الآخريين المهمين، ويختارون تبني او نبيذ تلك السمات، وهي تعمل على تطوير سمة الفرد ومفهوم النذات، وأكد سوير اهمية الشخصية الرئيسة في تطوير مفهوم النذات عند الأطفال، ويمكن ان يضع المرشيد في اعتباره اهمية هؤلاء الأشخاص عند الاستماع بحرص للمسترشدين، وما يتعلمه من ملاحظاته، مثلا: الطفل الذي والده سائق شاحنة قد يكون معجب بوالده لسوافته الشاحنة الضخمية، او معجب به لأن شاحنتة تحمل اجساماً ثقيلة، الا ان هذا يعتمد على تفاعل الاب مع الطفل؛ إذ إن عدم التقليد يعني أن هناك دعم سلبي من الأب للابن، وأن على المرشد أن تحدد الانطباعــات التي ربما لها تأثير فــي الطفل، وقد تكون هذه الملاحظات من قبل الاطفال خاطئة أو غير دقيقة، لذا الشخصية الرئيسة من المحتمل ان يكون لها تأثير ا اعظم على الأطفال ويساعدهم في تطوير السيطرة على سلوكهم الخاص،

#### السيطرة الداخلية مقابل الخارجية Internal Versus External Control:

بشكل تدريجي يشعر الأطفال بالسيطرة علي ما يحيطهم. وجد ميار (Miller. 1977) إن أغلب الأطفال لم يروا أنفسهم كمسؤولين عن سلوكهم الخاص. وهم غالبا ينفذون ما يطلبه الأخرون من معلمه الخاص، وهم غالبا ينفذون ما يطلبه الأخرون من معلميهم وآبائهم، ويتبعون القوانين والقواعد، حتى هي الألعاب، فإن اطفال المدرسة الابتدائية يتبعون النصائح في تطبيق القواعد المهمة هي أغلب الأحيان، وهم ينجعوا في أكمال المهام ليحموا أنفسهم، ويطوروا شعور الحكم الذاتي والسيطرة على الأحداث المستقبلية. وعلى المرشدين الاعتمام بالأطفال الذي لا يتحكمون بذاتهم، ولم يرغبوا بإنقان اللعب أو اتباع التعليمات في اللعب أن الكلام مع الطفل حول اهتمامة بالبيسبول أو الحماس حول مساعدة حيوان مصاب، أو سروره عند الرجوع من رحلة أو سفر، يساهم هي تثمية شعور الطفل بأهميته وقدرته لتطوير احساس ماذا يجب أن يكون عليه، وكم هو مختلف عن الآخرين، هذا التطور هي مفهوم الذات ضروري في عملية اختبار مهنة المستقبل.

منظور الوقت Time Perspective: أن تطوير منظور الوقت يعني أن نطور الإحساس

بالمستقبل، وان يكون عند الطفل تقدير حقيقي ل 6 اشهر او 6سنوات، الا انه يكون صمب جداً عند الأطفال عمر 9 سنوات ، اذ لم يكن مستحيلاً. على سبيل المثال: الطفل الذي يقول، اريد ان اكون قالد سفينة ، لا ته يمكنني ان اقود القارب الان ، عنده احساس وحيد عن الحاضر ، لا يدرك كم مضى من الوقت عليه لعرفة القدرة على القيام بقيادة القارب، وقد طور جينزبرج مفهوم، ما هو الوقت اللازم لتطبيق عمل ما، هي هذه المرحلة يستمر الطفل بالسؤال حتى يأتي الوقت فعلا مثل كلمة مساء أو بعد الظهر، وأن على المرشد مراعاة ذلك في عملية ارشاد الأطفال خاصة من دون الصدف الرابع. فإن منظور الوقت غير واقعي لتوقع لهؤلاء الأطفال في التقكير عن التخطيط المهنتبل أن الأطفال المناسب المناسبي أن الأطفال في التماس لدى المنطق المستقبل، لأن الأطفال أمنا التربية المناسبي المناسبي والمناسبي والمناسبي والمناسبي والمناسبية المستقبل، لأن الأطفال في الدرسة المتوسطة قادرون على بناء احساس وعزيمة تسمح لهم البدء بالاختبارات التربوية، وذلك يكون له تأثير في اختيار مهنتهم النهائية ان منظور الوقت ايضا قضية مهمة للمراهقيين في عمر من (15 سنة 71 سنة) ، وهم يختلفون عن الراشدين القادرين على تطوير التفاؤل حول المستقبل واحساس الاستمرارية بين الماضي والستقبل واحساس الاستمرارية بين الماضي المناسبة المناسبة المناسبة المناسبة المناسبة المناس الاستمرارية بين الماضية المناسبة ا

#### مفهــوم الذات والخطــة الكاملــة Self – Concept and Plan-Fullness:

يبدأ الإحساس بالذات بالظهور في مرحلة الطفولة المتأخرة او المراهقة المبكرة، بمتابعة الحاجة لاكتشاف اكثر عن البيئة والأشياء واستكشاف الناس في البيئة. يتعلم الطفل معلومات قد تكون الحدى قواعد تطوير مفهوم الذات. ويتعلم الطفل اكثر كم هر مختلف عن او كم هو مشابة الناس الأخريس، ويملا حظة الناس المهمين في حياتهم يتعلم الاطفال ادواراً مهنية، وأيضا فإنهم يميلون نعو بعض النشاطات دون ميول اخرى، ويبدأ الطفل بتكوين لمحة واضحة عن الميول والخبرات التي نعيبزء عن الآخريس، ومع شعور الطفل بتطوير ذاته فإن الخيال وعدم الواقعية تصبح الله اهمية، ويصبح «نجاز الأهداف اكثر اهمية، وهم الأن في موقع امكانية التخطيط واتخاذ القرارات، طبيعيا ليس كل الاطفال عندهم نفس الخبرات، ونيس كلهم قادرين على تطوير احساس فوي عن الذات والقدرة على التخطيط واتخاذ القرارات، ان نقطة المناقشة السابقة تؤكد أهمية تلك المفاهيم التي التنهية وتصبح الدافعية بصيفة ميول ونشاطات، ويبدؤون الإحساس بالسيطرة الأطفال معلومات كافية، وتصبح الدافعية بصيفة ميول ونشاطات، ويبدؤون الإحساس بالسيطرة على مستقبلهم الخاص، وفكرة ما يكون المستقبل (كمنظ وروقت)، وهي غايات يجب ان يحققها الشاء عملية الإرشاد. وان تطوير الميول واستملاك الملومات ومنظور الوقت أهداف بمكن ان تشجز التاء عملية الإرشاد. وانها لا تكتمل بنفسها، وهي مهمة لأنها ترقري الى تطوير التخطيط الجيد والتحميم والإحساس بالنات، وتعبر عن الميول نحو مهنة محددة بسبب المعلومات او الخبرات عن وانتصميم والإحساس بالنات، وتعبر عن الميول نحو مهنة محددة بسبب المعلومات او الخبرات عن

نماذج أدوار قد تم التعرف عليها. لذلك فإن عملية ارشاد المراهقين والراشدين تختلف عن عملية ارشــاد الأطفال. وان نموذج سوبر أساس في النضج المهني ومفيد في مناقشة قضايا ذات علاقة في الأطفال ليحققوا النضج المهني.

استعمال نموذي سوبر في ارشياد العطفال: إن المواضيع الشتركة في ارشاد الاطفال الصغار تتعلق بالمدرسة والأسرة، ويصف توماسي (1989، Tommas ) القضايا المهمة فسى ارشاد تلاميك المدرسة الابتدائية والتي يجب مراعاتها وخاصة التي تتعلق بصعوبة القراءة، والتحصين، ومشكلات في القدرة الهامة أو في البصر أو السمع، أو السلوك المضطرب، وذكر بأن هناك عدد من المشكلات الأسرية. منها الإساءة أو الاعتداء على الأطفال وإهمال الطفل، وقضايا تنشئة الطفل بسب الطلاق، أو وفاة احد الوالدين أو البطائية أو الوالدين العاملين؛ هذة القضايا يجب ان يتعامل معها المرشد، وهي فرص لتقديم ما يتناسب مع نموذج سوبر في التطور المهني في الطفولة. هذه القضايا توضح سلوك الطفل ورد فعله عن خبرته مع المدرسة أو كرد فعل ايجابي او سلبي عن الشخصية الرئيسة من (اب او معلم). وبسبب الوعي لمنظور للوقت محدد لدى الأطفال فانه لا يمكن أن يتوقع المرشد بأن يكون لدى الأطفال قدرة على القيام بسلوك التصميم والتخطيط واتخاذ القرار. من وجهة نظر نموذج سوير يمكن ان يكون الانتباه مفيداً الى تطوير اليول. فيجب ان يعرض المرشدون ما يمكنهم من معرفة مفاهيم سوير والعمل مع الطفل بموضوع يبدو ليس متعلقاً باختيار المهنة، مثلا سامي طالب في الصف الرابع، وعلاماته في الصفوف السابقة لا تزيد عسن ج، والآن اصبح يواجه صعوبة اكبر، وليس له علاقة مع زملائه في المدرسة، ويبكي بسهولة عندما يشعر بالإحباط لعدم اداء واجبه في القراءة. وقد أحاله معلمه الى المرشد لأنه قلق بشأن سلوكه، ويشك بأن يكون لديه عجز تعلم. هذا الحوار بين سامي والمرشد:-

- سامي: اكره القراءة إنها صعبة جدا.
- المرشد: ماذا تحب ان تعمل؟ ( المرشد يحس احباط سامي كبير بالقراءة ويتمنى الانتقال اني موضوع لا يشعر ساري فيه بالفشل، لاحقا هم سيعودون الي موضوع القراءة).
  - سامي: احب البيسبول انا وأصدقائي نلمب بعد المدرسة نتبادل بالبطاقات ايضا.
- المرشد: لأي فريق تجمع؟ (المرشد قلما يختار متابعة جمع بطاقات البيسبول، بشكل رئيسي
   المرشد يريد متابعة ميول سامي)
  - سامى: احب كل الفرق في الاتحاد، وأحب اللاعيين الجدد.
- المرشد: حقاً يبدو انك تستمتع بجمع البطاقات؟ الحض المرشد ان سارى بدأ يشعر بارتياح

- و آكثر تحمسا، ولاحظ انه يهتم بنشاط يتطلب قراءة لكنه لم يملق على ذلك، وانه تابع سلوك سامي الاستكشافي.
- سامي: نعم اشتري بطاقات عندما يعطيني والدي الفلوس، واتبادلها مع اي زميل، والناس يعرفون انني جيد في تبادل البطاقات، وأحيانا اجد صعوبة في ايجاد شخص يعب جمع او تبادل البطاقات، وعندى صندوق ملىء بها.
- المرشد: يبدو مثل هذا العمل جيد لك، المرشد قلق بشأن احساس سامسي بالفشل والعجز بالقسراءة، لذا فإنه سيجعله يشعر بالنجاح من خلال نشاط ضمن دائرة اهتمامه، ويعزز ذلك ليضمن تحسين مفهوم الذات.
- سامي: إنني أعرف البطاقات واعرف اللاعبين وأحب مشاهدتهم على التلفزيون، وأحيانا عندما العب بالبيسبول ادعى بأني لاعب
  - المرشد: مثل من تحب ان تكون؟
  - سامي: احب أن أكون لاعب وسط، قادر على ضرب الكرة ولكن أحب أن التقط الكرة.
- المرشد: اننتي مدرك أن منظور الوقت مهم، لكنه يتوقع من سامي ان يتغيل نفسه من خلال
   الشخصيات الرئيسة، يبدو ساري لرؤية نفسه في مدة قصيرة: ان يكون كلاعب محترف.
   لا يربد دفع ساري الى تطوير منظور الوقت، لا يريد المرشد ان يعرز باهتمام واستكشاف البيسبول، الا انه مدرك بأنهما يبتعدان عن قضية القراءة وهو يريد ان يقوي مفهوم سامي لذاته.

في هذا المثال استعمل المرشد مفاهيم لتشجيح السلوك الاستطلاعي عند سامي، ومساعدته ليشعر بالتحسن حول نفسة بالرغم من ان هدف المرشد ان يساعد سامي بمشكلة القراءة، الا ان هذا الحديث غير مرتبط بها، وانه من المحتمل بأن يساعد سامي بالإحساس بالنجاح الذي يجعله هذا الحديث غير مرتبط بها، وانه من المحتمل بأن يساعد سامي بالإحساس بالنجاح الذي يجعله يشعر بالأمل. في الجزء الثاني من المقابلة قد يكون سامي قادر على سحب البطاقات، ويقرأ ما كتب عليها ويربطها بالمقررات المدرسية، المرشد لا يقدم قضايا المهنة، لكن معرفته باستعمالات نظرية سوير بشكل جيد يساعده ان يستعمل حالة نعطية في العمل مع الأطفال من خلال ميول الطفل وخياله، الا أن نتيجة منظور الوقت يكون المستشرشد غير واقعي خصوصا اولئك دون الصف الرابع، لا يمكنهم التفكير بالتخطيط المهني المستقبلي او التعليم العالي. بالأحرى الاكثر اهمية الأن فحص المهام التي تقوي مفهوم الذات. والعمل على تطوير السلوك الاستطلاعي وتعزيزه لنمو المهني في المستقبل، حتى يتم تطبيق الاختبارات التربوية في المدرسة لتحديد اختيار مهنتهم النهائية.

## نظرية جوتفريدسون في النمو المهني Gottfredson's Theory of Career Development

اهتمت جوتفريدسون بالنمو المهني والإرشاد المهني كما اهتم بها سوير، إلا أنها اهتمت بالنوع الاجتماعي اكثر من سوير، فإن سوير منذ عـام 1957 اهتم بقضية النمو أو التطور المهني للمرأة، ووضع سبع انماط لعمل المرأة، وهي تقيس سبعة انواع من الميول. وذكر سوير بان العوامل الرئيسة في تحديد هذه الأنماط هـو كيف تتقبل الزواج وعمل البيت، الا أنه فـي نظريته لم يتحدث عن الجنس مباشرة، ولم يفصل بين النمو المهني عند الأولاد والبنات عكس جوتفربدسون التي وضعت عـم (Gottfredson, 1981) نظرية مراحل النمو المهني في مرحلتي الطفولـة والمراهنة وأكدت على دور الجنس والمكانة هي الاختيار المهني، واهتمت بالنوع الاجتماعي والخلفية اكثر من أي نظرية اخرى، وذكرت جوتفريدسونز اهمية الذكاء والميول المهنية والكفاءات والقيم في نظريتها، نظريتها في اربع مراحل في النمو المعرفي التي تزود الفرد بطريقة النظر الى نفسه في المالم:

المرحلة الثانية: تحدث بين اعمار 6 -8 سنوات؛ حيث يدرك الأطفال اختلاف الجنس بين الرجال والنماء، والأدوار الاجتماعية والاختيار الهني.

المُرحلة الثالثة: تحدث بين عمر 9 -13 سنة، هم يتأثّرون بالأفكار المجردة للطبقة الاجتماعية، في هذه المرحلة تصبح مكانة المهنة وتقديرها عامل مهم في اختيار المهنة، أي ما فيمة المهنة في الحياة.

المرحلة الرابعة: تحدث في عمر 14 سنة فما فوق: يصبح المراهقون اكثر توقع وعمق وتطور ووعي ذاتي بالنسبة للآخرين، ويطور المراهقين بصيرة اكثر حول التطلعات المهنية. وهم يتأثرون بنظرتهم لأنفسهم، ودور الجنس والتمطية المهنية والذين اعتبروهم مثلهم الأعلى في مرحلة الطفولة.

تستشهد جوتفريدسون عام 1996 بعدة دراسات تدعم افتراضات النظرية حول الجنس والدور النمطي الذي يحدث في المرحلة العمرية من 6-10 سنوات: عندما يطور الأطفال حدود نوع الجنس المحتمل، والمعتقدات عن المهن المناسبة لجنسهم والجنس الآخر، على سبيل المثال: البنت ق. ترى ضابط الشرطة في الشارع وعلى التلفزيون وتستنتج بأنها لا تستطيع ان تصبح شرطية. وفي دراسة سأل فيها الأولاد والبنات في الصف الثاني ماذا يريدون ان يصبحوا عندما يكبرون؟ فكانت المهن الأكثر تكراراً عند الأولاد كرة القدم والشرطي والطبيب واقل تكراراً الطيار. اما عند البنات فهي ممرضة أو معلمة أكثر شيء تكراراً ثم الآم والمضيفة، في كل الدراسات تضمنت مـن الصـف الأول الي الصـف السادس؛ وبعد 8 ستوات وجـد ان الملمة والمرضة مــا زالتا مهتة للبنات المفضلة. امنا الرياضي المحترف ما زالت مهنة الأولاد المفضلة ( Bieheler 1979. ). وأكدت نتائج دراسة ماكي وميلس ( Mackay and Miller، 1982 ) بأنه في اغلب الدراسيات كان اختيار الأولاد للمهن مستند على المال والمغامرة والحماس، اما البنات فاختيارهن للمهن مستند على القدرات المعنوية والوالدية والأمومة ومساعدة الاخرين. إن نتائج الدراسات (1981 - 1996) تدعم مباشرة وغير مباشرة تأكيد جوتفريدسون حول تتميط دور الجنس في النمو والتطور المهني عنه الأطفال؛ إذ إن جوفتفريدسون تترك بدائل مقبولة بشكل محدد اكثر . فإن المحيط بنبأ بدور الجنسس ويؤثر في التفضيلات المهنية من عمر 8 سنوات فما فوق، وعلى الخلفية الاحتماعية أو مستوى السمعة والتفوذ، وتصبح السمعة والتفوذ اكثر أهمية للاطفال في عمر 9 منوات أو أكبر. ويدعه لينج هارمون (Hermon.and Leung 1990) أهمية الجنس والسهعية والنفوذ كقضايا يعتبرها المراهقون في المهنة الاستكشافية، وأظهرت نتائج درسات ليبان وجينجليسك ( Lepan & Jingeleski، 1992) كيف أن الكفاءة الذاتية والإصرار والتعبير الماطفي بمكن إن يؤثر في تحديد اختيار المهنة لطلبة الصف الثامن، وتشير نظرية جوتقريدسون الى ضرورة تعديل الفرد للاختيار المهنس بسبب العوامل البيئية المحددة مثل سوق العمالة التنافسي، وإنهاء مستوى اكاديمي ومكانة المنة الاحتماعية.

### تطبيقات نظريــة چوتفريدســونImplication of Gotfredson Theory:

ان نصودج سويسر (1990 Super، 1990) في النمو المهني المبكر المعروض فسي الشكل (6)، لا يبحث في المحرد الفرق في النمو المهني عقد كل من الجنسين كما في نظرية جوتقريدسون، 1981–1996) (Gotfredson )، إلا أنها تتفق مع نظرية سوير بعدة مفاهيم مهمة؛ منها، أن الاستكشاف المهني غير مرتبط بدور الجنس و تتميطه، وأن الأطفال من الجنسيين بجب أن يكونوا قادرين على استكشاف المائلة طلبات المختلفة سواء اكانت الخياطة، أم الألماب الرياضية أم العلوم، وإنهما أوصا بألا يعمل ناشرو الكتب الدراسية على عرض الصور التي تعزز بعرض امثلة لهن تقليدية ترتبط بالجنس؛ أي يجب التزويد بالملومات خالية من تحيز دور جنس، وأن نظام التمليم يجب أن يزود الأطفال من الدكور والإناث بالبيئة التي فيها أنواع مختلفة من النشاطات التي تساعد على التطور المهني، وألا يكون اختيار الشخصية الرئيسة من قبل الاطفال متحيز الجنس دون غيره؛ بما يؤثر في مفهوم

الدات عند الطفل وقدرته على اتخاذ القرارات المهنية.

استعمال نظرية جوتفريدسون ومفاهيم سوبر في الدرشاد of Gofredson"s and Conception Counseling's: يناقش المرشدون عند درشاد الأملفان في مرحلة الاستكشاف تقديم معلومات بديلة حول ادوار الجنس المهنية، مع ملاحظة رد فعلهم او ملاحظاتهم حول الشخصية الرئيسة، والمعلومات، والميول، وكيفية التعامل مع الشخصية لرئيسة خصوصا الاباء الذين يزودون المعلومات النمطية عن الجنس، والمثال التالي يوضح كيفية تعامل المرشد مع هذه القضية:

ليلس في الصيف الخامس في مدينة صغيرة تعمل واجبها الدراسي بشكل جيد. أشار أحد المعمين أنها بدت اقل اهتماما باللغة والتاريخ والعلوم. والمرشد يحاول مساعدتها بالتكلم مع احد الوالدين لتقديم الافتر احات للاستشارة الاولية:

- ليلي أمن تصل الى البيت بعدي، وهي تذهب الى غرفتها وإنا اذهب لتحضير الطعام.
  - · المرشد: كيف تريديها ان تكون (المرشد يريد ان يعرف اكثر حول الأسرة).
  - ليلي: هي تعود احيانا وتتكلم معي وتسألني عن المدرسة وهي تتحدث عن عملها.
- المرشد: انه جيد الكلام مع أمك (المرشد في محاولة للتعرف اكثر عن علاقتها بأمه).
- ليلى: نعم احيانا ماما تخبرني عن اشياء مضحكة في عملها، ماما لا تحب عملها لأنة طويل
   الوقت، ويتطلب منها رعاية الناس الذين يصرخون في المستشفى. انا لا اريد عمل ذلك.
- المرشد. ما الذي يبدو سيئاً؟ (لا يريد عدم تعزيز رعاية النساء ولا يريد تعزيز نظر ليلى
   للمرضى، المرشد يشعر ان أم ليلى شخصية رئيسة واضحة وتواجه الابنة تحد لذلك).
  - ليلى: انا لا اعرف، احب عمل اشياء للناس الاخرين، مثل رعاية اختي الصغيرة.
- المرشد: "تحبين اللعب معها؟ ( المرشد محتاج للسير مع ما ترغب به ليلى، ثم يسألها المرشد عن عملها).
- ليلى: احس ان أدعي اني امها، واعلمها السلوك الصحيح واقرأ لها القصص، وأحب ان
   اكبون كأم في وقت لاحق. تتعلم ليلى من الشخصية الرئيسة هي (امها) بالاضافة الى دور
   الجنس، ليلى قد نتعلم ان مكان المرأة هو عملها في البيت.
- المرشد: رعاية الطفل هي عمل، وأنت يبدو أنك تحبين ذلك (المرشد يريد من ليلي ان تتعلم

- السلوك الاستطلاعي الصحيح، بالرغم من ان رعاية الطفل الشيء الذي تحب عمله، المرشد خائف من وجهة نظر أم ليلي وأن ترفض ليلي ذلك ).
  - ليلى: نعم انه عمل مريح، اعمل مع اختي، احيانا احاول تصليح الاشياء مثل ابي.
- المرشد: الماذا تحب التصليح؟ (يغتنم الفرصة للابتماد عن ادوار مهنية نسائية تقليدية). بشكل واضح ان قضية المهنية المهنية النسبة المشكلة الملحة الأكثر وهي مساعدة ليلى بالأزمة التي حدثت في بينها. على اية حال، ان قضية المهنة قد تكون غير ملحوظة. الا ان مناقشية بسيطة ربما يكون لها تأثير في ليلى، ويسمح لها بتوسيع امكانياتها المهنية. ويكون لها مواقف اكثر ايجابية نحو العمل، واستمرارية النشاط الاستطلاعي، وأنها عندما تدخل المدرسة العليا عليها ان تتخيل نفسها كشخص يمكنه المساهمة في مساعدة الأخرين. ايضا ستكون قادرة على بدء اتخاذ قرارتها الخاصة. المرشد كان مدركا لمرحلة ليلى التطورية في معالجية المعلومات. هذه المحادثة بقيت على مستوى واقعي، ولم تتعامل مع مفاهيم مجردة. عندما تدخل ليلى المدرسة العليا ستكون قادرة على المدرسة العليا ستكون قادرة على المعامل مع مفاهيم مجردة.

التطور المهنمي عند الأطفال من خلفيات مختلفة تقافية: ضمن دراسة تطور المهنمي عند الأطفال التي تواجه الأطفال المهنمي عند الأطفال الجرى ميللر (Miller، 1977) بحث صغير على القضايا التي تواجه الأطفال في النطور المهني، ووجد أن الأطفال البيض بعصر 9 سنوات اكثر قدرة على ذكر نواحي قوتهم الأكاديمية والشخصية من الاطفال الامريكان الافارقة الذين كان عندهم معرفة مهنية أقل. ومن الصعب فصل طبقة اجتماعية وتأثيرات عرقية عند دراسة العوامل التي تؤثر في التطور المهني والأطفال من المصل اختاروا ان تكون وظائفهم غير والأطفال من النصب اختارها ان تكون وظائفهم غير على المرشدين محاولة اتاحة نفس الفرصة لكل الأطفال من الثقافات المختلفة. هذة البديهية يمكن ان تصبح ممكنة عندما يكون لدى المرشد فرصة العمل مع مجموعات من الأطفال من يمكن ان تصبح ممكنة عندما يكون لدى المرشد فرصة العمل مع مجموعات من الأطفال من طفي الواباء والأقارب وعن الاعمال التي سوف يعملون بها في المستقبل.

دور المعلومات المهنية: تؤكد نظرية سوبس وجوتفردسون أهمية توفر المعلومات امام اطفال الدرسة الابتدائية، وأن اكثر المعلومات المهنية يجب أن تتوفر أو تكون مجهزة هي قاعة الدروس، وليس مكاتب المرشدين، وتوفير مجموعة المعلومات المهنية خلال نظام التعليم، وقد يكون وفق برنامج ارشاد تعليمي من المدرسة الى العمل من خلال مراجعة عدة برأمج لتعلم حول عالم العمل، ويتم التعامل مع النتائج النظرية لاستعمال المعلومات المهنية هي المدرسة الابتدائية

#### والتعليم المهني.

إن المقترحات لاعطاء المعلومات حول المهن يمكن ان تاخذ من وجهة نظر علماء نفس اللمو. مثلا وجهة نظر علماء نفس اللمو. مثلا وجهة نظر بياجية (للتعلم) يقترح بأن تقدم المعلومات للأطفال القل من عمر 12 سنة : يجب ان تكون متسقة وواضحة. ويجب ان يستفاد من اريكسون الذي يركز على اهمية النجاح والانجاز (للطفل الصغير)، ويجب الا نكون مغامرون في تحديد مهنة المستقبل، او تحديد الوقت بسبب منظور الوقت المحدد للاطفال الصغار. يجب ان يركز المرشدون على المراهقين والبالغين لأنهم اقرب الى الالتحاق بالمهنة او تحديد مهنة المستقبل. في بحث قام به ميلر (1977) (Miller, 1977) ذكر بأن الأطفال عندهم اختيارات مهنية وقدرة للتعلم حول هذة الاختيارات. إلا أن نظرية جوفتريدسون وألا تتضمن المناقشة الفعلية للمعلومات بين المرشدين والاطفال توجيها واقعيا. على اية حال فإن افضل مكان للحوار والاقتراحات للأطفال هوضمن نشاطات غرفة الصف. وما ذكره نموذج سوير (1990) هي تطوير المهني الميكر، بأن الإناث ابكر في النضج المهني من الذكور، إلا سنطيمن استخدام المعلومات او الاختيار من المهن الخاصة بالذكور. لأنهن اقل ثقة أن رازات تتعلق بالمهنية، وهذه الدراسات اضافت لنظرية سوير اعتبارات اخرى بالناف.



## النمو والتطور المهني لدى المراهقين Adolescent Career Development

ركيز عدد من نظريات النمو والتعلور المهني انتباههم على مرحلة المراهقة. التي يتم فها الالتزام التربوي حول اتخاذ القرار المهني، ان نظريات مراحل الحياة ساعدت في تعريف مطالب تطور المهام عند الفرد في اختياره المهني، وتعد العوامل المعرفية والعاطفية مؤثرة في اتخاذ القرار المهني، كما أن الميول والقدرات والقيم التي جاءت في نظرية جزيرغ وجينزبرج وأكسيلراد وهيرمنز عام 1951 تركز على مرحلة التطور المهني لدى المراهقين، وتقسر هذه النظرية أيضاً عملية الانتقال أو التحول التي تحدث في الصف الثاني عشر الى المرحلة الحقيقية (الواقعية) لاتخاذ القرار. ثم مقارنتها بتلك التي افترحها سوير (Super) التي تركز على تطور مفهوم الذات أكثر من التوقيت الزمني للمراحل المقترحة من قبل جنزبيرغ وزملائه. إلا أن كل منهم اهتم بالميور والقدرات والقيم.

يعد موضوع النضج المهني من أهم البحوث التي ساهمت في عملية التطور المهني لدى المراهقين. وقدم سوير وقد اتفى ذلك مع مساهمات أريكسون عن تكوين الهوية الذي يسمى بالهوية المهنية ، وقدم سوير وزملائه ( Super، Bohn، Forrest، Jordaan، Linderman، & Thompson 1971 ) ما يتعنق بفهم النضح المهنية ، واتفق مع جيمس مارشا ( James Marcia، 1980 ) في ما يفسر المهوية المهنية ، الذي قام بالتوسع في عمل اريكسون ، وقسم أزمة الهوية في مرحلة المراهقة إلى أربع حالات. وهي ليست مراحل ، ولكنها حالات أو عمليات يسير خلالها المراهقون . وقد ينشغل المراهقين في واحدة أو أكثر من هذه الحالات، على الأقل مؤقتاً . ولكن ، نظراً لأن هذه ليمنت مراحل ، فالناس لا تسير فيها من الخطوة الاولى إلى الخطوة التالية في تماسل ثابت، ولا يسير خلالها الجميع . وتتحدد

كل حالة بعاملين هما: 1- التزام المراهق بهوية، 2- هل أن المراهق يبحث عن هويته الحقيقية؟

### **حالات الهوية عند ماريشا:** حدد اربع حالات للهوية، هي:

الهوية الراهنة Poreclosure يمني أن المراهق ينتبل الهوية والقيم التي أعطيت له في مرحلة الطفولية من الأسرة والآخرين قبولا اعمى، وان هوية المراهق الراهنة تحدد هويته الحقيقية. وان المراهق في هذه الحالة يلتزم بهوية ولكن ليس نتيجة بحثه عنها أو نتيجة أزمة.

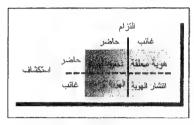
هويمة معلقة Moratorium المراهق هذا لديه هوية غامضة واكتسب التزامات أيديولوجية ومهنية سيسة التشكيل؛ وهو لا يزال يبحث عن الهوية (الأزمة)، وأنها بداية للالتزام بهوية، ولكن هويته ما زالت في مرحلة التطور،

حالة الانتشار Diffusion حالمة عدم وجود فكرة واضحة عن الهوية، ولا يقوم المراهق بأي محاولة للعثور على تلك الهوية. قد يناضل هؤلاء المراهقين في البحث عن هويتهم، ولكن لا يجدوا حلا لازمة الهوية، وقد يتوقفوا عن المحاولة،، وليس لديهم التزام او بحث عنها.

تحقيق الاهوية Achievement حالة يتم فيها تطوير وتعريف جيد للقيم الشخصية ولفهوم الذات، وتتسع الهوية، وتتحدد اكثر هي مرحلة البلوغ، ولكن هي هذه الحالة يتم وضع الأساسيات. والالتزام بأيديولوجية، ولديهم إحساس قوى يهوية الأنا

والشكل (11) الاتي يوضح العلاقة بين حالات الهوية وتصنيفها بين الالتزام الفائب والحاضر. والاستكشاف الفائب والحاضر، اذ تعد قضية الالشزام وقضية الاستكشاف من اهم القضايا في النمو المهني لدى المراهقين كما وصفها مارشا.

#### تصنيف حالات الأنا



الشكل(11): العلاقة بين حالات الهوية وتصنيفها

Source: http://shs.westport.k12.ct.us/jwb/Psychology/Personality/JamesMarcia.htm

رغم انه لم يتحدث عن نظرية التطور المهني لدى الفتيات او في الثقافات التنوعة من خلفيات ثقافية مختلفة؛ الا أن هناك عدد لا بأس به من البحوث حول التطور المهني عن الفتيات، وبحوث أخرى في مناطق مختلفة ركزت على التطور المهني لدى المراهقات.

العواصل المؤشرة في التطور المهني لدى المراهقين: إن التفكير المجرد بساهم بشكل كبير في تسهيل التخطيط المهني: حيث نبدأ عملية تطور قدرات المراهقين تدريجيا في حل المشكلات والتخطيط بتقدم العمر، ويصبح التخطيط أكثر اهمية ومطلوباً أكثر ويسمح للمراهقين بالتفحص والتخكير عن أنفسهم وعن أحوالهم، ويرون صورتهم المهنية اكثر وضوحا مما سبق. إن هذه القدرة تتمشل في آخر مرحلة من المراحل الأربعة المتعلقة للتطور الإدراكي لدى بياجيه Piaget وهي التفكير المجرد بالموسول الى مرحلة وهي التفكير المجرد، علاوة على ذلك هناك مواد دراسية نتطلب التفكير المجرد، هالطالب في السنة التأنية في المدرسة الثانوية يمكن أن يملك القدرة على التفكير المجرد لدراسة مادة المجبر، ولكن ليس لدراسة مادة الأحياء، أن القدرة على استخدام التطور المنطقي تتطور بشكل تدريجي، ومع تطور التفكير المعرفين المعرفية، ويصبحوا مثاليين نوعاً ما، ويتوقعون أن يكون عالمهم منطقياً قدريجي، على التفكير بشكل منطقي، ويصبحوا مثاليين نوعاً ما، ويتوقعون أن يكون عالمهم منطقياً

في الوقت الذي هو ليس كذلك: الا أن عملية الاختيار المهني أو البدء بالعمل يجعل تفكيرهم أكثر واقليلة . يقلع المراهقون في هذه المرحلة فلي مواقف نز اعية مع والديهام أو معلميهم. ويصبحوا يفكرون بأنهم على حق والآخرين مخطئين، وقد يظهر المراهقاون أكثر صخبا في تفكيرهم مما كانوا عليه في المرحلة الأساسية.

وعرف بياجيه المراهضين كعملية تحولية، وأشار اريكسون (Brikson. 1963) إلى ان التطورات النفسية والجسدية في مرحلة المراهفة تمثل مرحلة تكوين الهوية، واضطراب الدور، وقلة الاهتمام باتباع القواعد والإنتاج، وليس كما كان في المرحلة السابقة في نظرية اريكسون التي ترتبط بالالتزام والانتاج (الصناعة) حيث يهمهم معرفة عالمهم، إذ مع التطورات الجسدية يواجهون صعوبات اتخاذ قرارات تتعلق بالأمور الجنسية (ما قبل الزواج والإيدز والحمل) التي يمكن أن تؤشر في قدراتهم في اتخاذ قرارات مهنية لبقية حياتهم، كما هو الحال في المدارس المتوسطة: وعلى المرافقين أن يقرروا هل يريدون متابعة الدراسة في كليدة أم التدريب المهني أم شيئاً اخر، وتتخاع وتختلف القدرات بين المراهقين في التعامل مع تلك القرارات بشكل كبير، إن نظريات النمو والإرشاد المهني قد درست مظاهر التطور لدى المراهقين مثل الميول والقيم السخ، والتي تؤثر في قدرتهم على اتخاذ القرار.

## التطور المهنى لدى المراهقين عند جينزبرج Ginzberg's Adolescent Career Development:

قدم جينزبرج وآخرون (Ginzberg. Axelrad. Ginsburg & Herms, 1951) كتاب الاختيار المهني، وهـ و نظرية عامة ومساهمة جوهرية ومبكرة في نظرية النمو المهني مـدى الحياة Life المهني، وهـ و نظرية عامة ومساهمة جوهرية ومبكرة في نظرية النمو المهني مـدى الحياة Span أنفس: فقد درسوا وبشكل دفيق عملية الاختيار المهني، وبشكل رئيسي في المدارس المتوسطة العليا للمراهقين، وتضمنت اساليب بحثهم مقابـالات مع اطفال ومراهقين، ودراســة أدبيات الموضوع، وبناءً على ذلك ميزوا بين ثلاث مراحل عمرية في اتخاذ القرار، وهي:

 مرحلة التخيل: تستمر حتى عمر 12 سنة، وتتضمن اللعب والتخيل والتفكير بالمستقبل الهني او العمل.

المرحلة التجريبية: بعد عمر 12 سنة حتى عمر 17 سنة، وتتعلق بالميول والقدرات والقيم.
 ومعلومات عن العمل، ولها أربع مراحل فرعية: (تطور الميول / وتطور القدرات / وتطور القيم / ومرحلة الانتقال). وعلى المرشد فهم وتقدير رغبة المراهق في اتخاذ القرار المهنى مراعيا

المرحلة التي يعر بها.

3. المرحلة الواقعية: التي تحدث بعد سن الـ17 وتتضمن تحديد وتبلور الاختيار المهنى.

إن إعادة صياغة نظرية جيئزبرج (Ginzberg، 1970، 1984) أدت إلى عدة تغيرات على ما اقترحه جيئزبرج عام الطفولة والمراهقة تمت ما اقترحه جيئزبرج عام 1951، حتى نظريته المتعلقة بالتطور في مرحلة الطفولة والمراهقة تمت مناقشتها وأصبحت تتضمن مظاهر الانعكاس أو تغيير الرأي، وبشكل عام هقد ذكر جيئزبرج بأن عملية الاختيار المهني تتأثر بتفاعل الفرد، والسعي لتحقيق التلائم مع رغبات مماشة أو معاكسة للفرص، التوفرة في بيئة العمل المحيطة به، وذكر أن هناك عوامل عدة تؤثر في مراحل التطور المهني: تتمثل بالاتي:

1. تطور الميول: شعر جنزبرج وآخرون (Ginzberg, 1955) بأن الطفل في سن الد 11 ببدأ بعداً بعمل خيار ت خيائية والاعتماد على الميل والرغبة في اتخاذ القرار أو بدء الاهتمام، وبشكل خاص فقد وجد بأن العديد من قرارات الأطفال تعود إلى وظائف آبائهم: حيث إنهم يرغبون في أن يصبحوا بوظائف كوظائف آبائهم، وأبدى بعض الأطفال تخوفاً من تغيير ميولهم مما يؤدي إلى تغيير قراراتهم المهنية، على أي حال: فقد أبدى الأطفال غموضاً شديداً لخوض خيارات بديلة، ولم يظهروا اهتماما لذلك لأن هناك الكثير من الوقت على اتخاذ القرار: خاصة أن القدرة على تغييم كناء اتهم محدودة. وأيد تريس وآخرون (1995) الأصفال القرار: خاصة أن القدرة على تغييم بأن الميول هي العامل الرئيس في اختيار أو رفض الاختيارات المهنية خلال مرحلة الطمولة، وبنه عند محادثة المرشد للأطفال عند دخولهم المدسة المتوسطة قد يلاحظ أنهم يتحدثون بوضوح عما يحبون وبشكل أفضل عما يستطيعون القيام به، وأن الأطفال بمكن أن يكون قد تعرفوا على بعض المهن أو الأطفال بمكن أن يكونوا مهتمين بأن يصبحوا مخبرين أو أغباء بعد ظهور هذه الوظائف بشكل منمق على التلفاز، وربما يلاحظ كذلك دور الوالدين أو حتى أصدقهاء الوالدين؛ بالإضافة إلى أنهم قادرون على سـؤال أنفسهم هل هذا شيء احب أن أعمله؟ كذلك المشاركة بالرياضة وأعمال كجليسـة الأطفال؛ فهي تسمح لهم تجريب ميولهم، إن الأطفال دلكن له تتطور مهاراتهم وقدراتهم لمرفة سماتهم واستيعابها بعد، ربما يودون أن يغعلوا ذلك. الذين لم تتطور مهاراتهم وقدراتهم لمرفة سماتهم واستيعابها بعد، ربما يودون أن يفعلوا ذلك.

2. تطور القدرات: توضح نظرية جينزبرج (Ginzberg، 1955) فترة القدرة التي تغطي الأممار 13 و14 سنة: اذ يستطيع المراهقون منافشة مرشديهم عن قدراتهم وتقييمها ذاتيا بشكل أفضل مما كانوا عليه قبل سنتين؛ حيث يمكن أن يكونوا قد قالوا (قبل سنتين)، كنت أريد أن أكون الاعب سنة ولكن الآن أدرك جيداً أنني لست أهلاً لذلك، أو أنا لست متأكداً أني يمكن أن أصبح مهندساً كأبي لأنه تتطلب معرفة الكثير من الرياضيات الصعبة. بالنسبة لأعمار الـ 13 والـ 14

إن الأمرور التعليمية أكثر أهمية من تقييمهم وتحضيرهم للعمل، ويصبح لديهم القدرة على أن يكونوا واقعيين بشكل أكبر بالنظر الى أنفسهم ومستقبلهم. إلا أن معرفة المراهقين نقدراتهم يكون مفيدا للمرشد: إذ إنه من الصعب على الطلبة اتخاذ القرارات المنهجية هي الصف الثامن إذا لم يكونوا قادرين على تقييم امكاناتهم، ويمكن آن يعتمد قرارهم هي هذه المرحلة على ما أخبرهم به والديهم، وعادة يتخذ الوالدين القرارات عن طلبة المدرسة المتوسطة وذلك لأن الطلبة لم يطوروا قدرتهم لتقييم امكاناتهم بعد.

3. تطور القيم: إن المراهقين هي عصر ال15 أو ال16 يصبح لديهم القدرة على تحديد غاياتهم وقيمهم عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالهنة؛ ربما لا يملمون تحديد العلاقة بين الميول وامكاناتهم وقيمهم، ولكن على الأقل يمتلكون الأسس المهمة لاتخاذ القرار، ويصبحوا قادرين على إدراك بأن عليهم اتخاذ قرار يمكن ان يتناسب مع عالم معقد لغاية. ومع تطور قدراتهم الإدراكية ربما يبدؤن بالتفكير بالإجابة عن أسئلة مجردة مثل هل من الأقضل كسب النقود أو مساعدة الأخريين؟ ويصبحوا قادرين على المقارنة بين مساعدة الآخرين أو المساهمة هي حملية البيئة: في موضوعات لم يفكروا به قبل سنتين. أن المساهمة بأن تصبح عضواً في العالم الخارجي أو أن تصبح مساهما في مجتمعك او خارج مجتمعك عوامل يمكن أن تؤخذ بالاعتبار الآن، حتى موضوع الدواج وتخطيط الحياة يمكن ظهوره حتى لو لم يكن هناك شريك حقيقي للزواج في الواقع، إن

4. فترة الانتقال: في هذه المرحلة بيد أ الظروف الواقعية دوراً مهماً في الاختيار المهني. وتبدداً هذه الفترة في عمر ال 17 أو 18. مثلا اتخاذ القرار وتبدداً هذه الفترة في عمر ال 17 أو 18. مثلا اتخاذ القرار بالذهاب إلى الكلية، وهل الكلية هي القرار الصحيح، وماذا يدرس، وتعد الإجابة عن هذه الأسئلة شديدة الأهمية لهم، ويحتاج المراهقون لتركيز الانتباه على عدة مواضيع مثل الوظيفة المتوفرة، شديدة الأهمية لهم، ويحتاج المراهقون لتركيز الانتباه على عدة مواضيع مثل الوظيفة المتوفرة، وعادة ما يعرف المراهقون في عمر ال18. 18 عن القدرة حول اتخاذ القرار مثل التخصص بالطب، والدراسة لعددة سنوات، ولكنهم وعليهم اتخاذ قرارات فعلية تتعلق بالعمل، حتى لولم يستطيعوا تنفيذ نسلك فوراً، وعليهم الأخذ بعين الاعتبار كلفة التعليم، وظروف العمل؛ إذ تصبح أكثر أهمية مما كانت عليه قبل سنتين. وتعد هذه المرحلة المواقعية؛ وتتضمن الاستكشاف كانت عليه قبل سنتين. وتعد هذه المرحلة الواقعية؛ وتتضمن الاستكشاف عليد المرشد المهني بلمراهق بعمر 17 و18 أن يهتم بالميول والامكانات والقيم عند الطالب من خلال على المرشد المعنى ورغبته وقدراته، فإن المرشد يشعر بحالة المسترشد ويتعصمها بتعمق، وقد

يستفيد بشكل أكثر من كتابات سوير وزملاؤه في مناقشتهم حول النضج الهني.

مقارنة بين مراحل النمو المهنى عند سوير وجينزيرج: إن مراحل الحياة للمراهقين بالنسبة لسوير مشابه جداً لما هي عليه عند جنز برج؛ حيث نستطيع رؤية هذا التشابه بمقارنة المراحل لكل مين النظريتين، والعمر الذي يفترض أن يدخل الطالب لتلك المراحيل. على أي حال هناك أيضاً . ختلاف ات بين النظريتين، الوقت الذي طور فيه Ginsberg وزملاؤه نظريتهم لم تكن هناك بحوث تستفسير عن الوقت للبيدء بتلك المراحل، وبمقارنية الفظريتين نحد بعضي الاختلافات البسيطة يمكن التحقيق منها، نجد سوير في صياغته للمراحل ذكر أهمية الميول والقيدرة عند الانتقال لمراحل الاستكشاف لكنه لم يذكر القيم، يمكن أن يكون السبب أن موضوع القيم هو موضوع معقد بعض الشيء بالنسبة لسوير، إن القيم المختلفة يمكن أن تظهر وتصبح أكثر أهمية في أوقيات مختلفة من الحياة، كما ان هناك الاختلافيات، خاصة ان سوير أكد اعادة تدوير المراحل. وأن الخطوط الزمنيــة للمرحلة غير مهمة عنده، ولكنها مهمة عنــد جينز برج. كما أن سوبر يؤكد اهميـة موقيف المراهق تجاه المهنة ومعرفته عنها، ويرى سوير أن دخول هـنه المراحل قد يتم قبل سنتين أو ثلاث مما عند جينز برج. إن هذا الاختلاف يجعل المرشد يسهل العمل مع المسترشد رغم اختلاف الفترة الزمنية بالنسبة للميول والقدرات والقيم. ووجد ميلر (Miller 1977) أن لدى الذيان أعمارهم 9 سنوات القدرة على تحديد ميولهم في النشاطات والمهن، بينما وجد ( Abureg 1977 ) أن العديد من الأطفال لديهم القدرة على القبول بما يستطعون عمله ومنا لا يستطيعون، بالإضافة إلى أن الفتيات أفضل من الأولاد، الا ان تايمي وهرمان ( Tierney &، Herman 1973 ) أكبدا الصعوبة في اتخاذ قرار دقيق بالاعتماد على تقييم المراهق ومفهومه لذاتبه. وذكر هارا وتايد مسان (Hara & Tiedman 1959) ان المراهقين يواجهـون صعوبات في تحديد امكاناتهم. أو قدراتهم خلال سنهات المدرسة الثانوية، بينما وجد ( Westbrook & Buek ، Wynn 1994 ) أن المراهقين أكثر دقة في قياس معدلات قدراتهم الدراسية، الا أنهم أقل دقة في تحديد التخصص الدراسي والمهنة المناسب لها. ووجد كارين وستريكلر (Karen & Strickler 1975) أن طلبة المرحلة الثانوية لديهم تصميم قليل لتقييم العمل، وذكروا بأن اختلاف المناهج في المدارس الثانوية يؤدى إلى تغيرات مختلفة في تقييم العمل، بينما وجد هالنز وهند (Hales & Fenner 1972،73) أن الطفيل في عمير الـ11 سفة بمكن إن يحدد قدرته، ويستمر ذلك حتى الصف الحادي عشر؛ رغم اختلاف المستويات الاجتماعية للطلبة، وأماكن اقامتهم الجغرافية. إن هؤلاء الطلبة لا يدعمون نظرية سوبر او جينزبرج، وهي تؤكد الفروق الفردية وأهمية القدرات الفردية عند الاختيار المهني. مشال إرشادي: الإظهار فائدة قياس الميول والامكانات والقيم، أدرج مثال لطالبة بعمر 14 سنة

ضي الصيف التاسع وهي طالبه في المرحلة الثانوية، يعمل كلا والديها في حقل الإعلانات؛ وأمها باحشة في أمور التسويق ووالدها يعمل محاسباً في شركة، وعلامات هذه الطالبة في الفصليين الأوليين في المدرسة كانت A.B ، وقد لاحظ والديها قلة وجود الدافع لديها للذهاب للجامعة، وقد طلبوا منها التحدث الى المرشدة وتظهر هذه المقابلية الجزء الأول من الساعية التي أمضتها مع المرشدة.

- الرشدة: هـل لديك فكـرة عما تريديـن عمله عندما نتهـي المدرسة، لكي تبـدأ حديثها عن
   مخططاتما.
  - الطالية: لست متأكدة ولكن لدي بعض الأفكار.
  - المرشدة: تحدثي عنها أنا أحب أن اسمع ذلك،
- الطائبة: أظن أني أحب أن أعمل في مجال الإعلان مثل والدي، إنهم يعرضان الكثير من النتاس، ويستمتعان بالمنتجات المختلفة، بعض الأحيان يتحدثان عن المنتجات بالتلفاذ، وبعض الأحيان يتريني مجلة عن الشركة التي يعملان لديها. وبعض الأحيان أحس بأني أحب أن أكون ممثلة أو عارضة ازياء، وبعض الأحيان أحب أن أكون معلمه مثل معلمتي للغة الإنجليزية وهي رائعة جداً: بالإضافة إلى أنني فكرت بالكتابة لدى مجلة لأنه من الرائع أن تكون كاتباً في مجلة ما.
- المرشدة: هل تستطعين أن تتحدثي بشكل أوسع مما تجنيه من الإعلانات (أرادت المرشدة هنا أن تركز على الممق أكثر من التقكير السطحي) لتسمع أكثر عن ميولها.
- الطالبة: أظن أنني أحب أن اكتب عن الإعلانات، أحياناً يتحدث والدي عن ذلك على العشاء،
   في الواقع لست متأكدة: أحياناً أحب أن أكون باحثة كما تفعل والدتي.
  - المرشدة: يبدو أنك تحبين الإنجليزية (أرادت المرشدة أن تتبع اهتمامها واكتشاف المزيد).
- الطالبة: الكتابة تبدو ممتعه جداً خاصة مع معلمتي التي احبها، حيث تعطينا واجبات رائعة لفنجزها بالنسبة لمادة اللغة الإنجليزية، وأحب أن أنجز واجباتي.
- المرشدة: كيف يسير أداؤك في هذه المادة وفي واجباتك لها (هذا السؤال يثير قدره الطالبة
   عن أداثها في اللغة الإنجليزية)
  - · الطالبة: إنَّ معلمتي للمادة تحبني وتحب عملي ولكني لا أعرف بالضبط كيف أقيم عملي.
- المرشدة: أنا لست متأكدة مما تعنين بالضبط (المرشدة لديها فكرة بأن الطائبة تميز بين

- الدراسة والقدرة المهنية ولكنها ليست متأكدة).
- الطالبة: ربما أستطبع أن أنجز واجباتي المدرسية جيداً، ولكن ما يفعله والدي يبدوا صعباً:
   حيث ينبغي أن تكون ذكياً جداً ليجعل الناس يعلنون في شركته وإعطاءه أجور جيدة.
- المرشدة: يبدو أن لديك صعوبة في التخطيط لما تتوين فعله (يبدو أن الطالبة لديها القدره على التمييز بين القدرات الدراسية والوظيفة، إلا أنها لا تمرف القدرة المطلوبة للقيام بالإعلانات).
  - الطالبة: أحياناً يبدوا صعباً جداً، أتمنى لو أننى كنت طبيبة نفسيه.
- المرشدة: أخبريني المزيد عن ذلك من أين أتى هذا الشعور تتعجب المرشدة من ميول الطالبة
   المتوعة التي ليست لها نهاية.
- الطالبة: أحب أن أساعد الناس فقد رأيت برنامجاً للأطباء النفسيين وكيف يساعدون الناس يبدوا رائعاً.
  - المرشد: لمساعدة الناس؟ ( تريد المرشدة أن تعرف اكثر عن دوافع الطالبة بطلب المزيد)
    - الطالبة: يبدو سهالاً جداً أن تجلس وتتحدث، ثم تجني الكثير من النقود.
      - المرشدة: يبدو هذا ممتعاً لك.

إن الطالبة تواجبه صعوبة هي تحديد أو تقييم إمكاناتها، وتقيمها ويبين أن اختبار الإرشاد المهني مهم لها، بالإضافة إلى أن استخدام أدوات قياس النضج المهني مهم ويمكن أن تساعد هي ذلك، وتوصي المرشدة أن تستمر هي مناقشة ميول الطالبة هي جلسات اخرى؛ إذ إنها تختلف وتتنوع، وأن هدف المرشدة من هذه اللجلسة هو تقييم النضع المهني أكثر من العمل على اختيار مهنة معينة، وللاستمرار في ههم ميول وقيم الطالبة.

ا لنضج المهني Career Maturity: وصف سويــر Super)، (1955) النضج المهني بالتحقق من الموامل الخمسة الآتية:

- التوجيه نحو الاختيار المهني باستخدام المعلومات المهنية.
- 2. تحديد المعلومات والتخطيط حول المهن المفضلة عند الفرد حول المهنة التي ينوي دخولها.
- التأكد من الاتساق في التفضيل المهني، وهدو لا يتضمن فقط الثبات في الاختيار المهني على مر الوقت، ولكن أيضاً الاتساق في الحقل المهني ومستوياته.

- 4. تبنور السمات متضمن سبعة فهارس للاتجاهات نحو العمل.
- تعرف حكمة التفضيل المهني، التي ترجع الى العلاقة بين الاختيار المهني والقدرات والنشاطات والميول.

إن هذا الوصيف لم يكن واضحا عند سوير: الا أنه في دراسة عميقة لعينات المراهقين وضح سوير وزملائه أهمية مفهوم النضج المهني (Super 1957)، إن هذا العمل المكثف وإجراء الدراسات والحصول على استجابات الطلاب والطالبات والرجال والنساء قد أدى إلى تطور العمل الرئيسي لتفسير النضج المهني.

## مفهوم سوبر لنضج المهنى Super's Conception of Career Maturity.

ركـز موبـر وزملائه خلال البحث المكثف الذي أجراء عن المراهقـين على استعداد الافراد لاتخاذ قـرار مناسب، فإنهم لم يفتر ضوا ضرورة وصول الطالب للصف التاسع يعني ان لديه القدرة على التخطيط لمستقبله المهني، فإنهم يرون أن هناك اختلاف هي النضج المهني، ويجب معرفة محتويات النضج المهني، ولفهم نموذج سوير فانه من المفيد الاستعانة باستبيان النضج المهني ( # thompson) النخري يوضحـه الشكل (12) كدليل، وهي تتضمـن الخممـة مقاييس البديلة التي تقوم عليها نظرية النمو والتطور المهنى، وهي:

1. التخطيط الهني: يقيس مفه وم التخطيط كمية أفكار الفرد التي استغلها في البحث عن المعلومات والنشاطات، وكيفية شعوره حول معرفته بمختلف مظاهر العمل، وأنه من الصعب تحديد كمية التخطيط التي قام بها الفرد ضمن هذا المفهوم، وأن بعض النشاطات المتضمنة تتمثل بالتعلم والنشاطات اللامنهجية التي يشارك بها، والتحدث مع البالغين والمراهقين عن خططهم المهنية، والدورات التي تساعدتهم في اتخاذ القرار أو العمل الجزئي أو في الصيف، بالإضافة إلى التدريب والتعلم من أجل الوظيفة، فإن المفهوم يتضمن معرفة الفرد لظروف العمل ومتطلبات التعلم، ومميزات الوظيفة، والطرق المختلفة لدخول العمل وفرص التقسم به، ويرجع التخطيط المغني إلى كيفية شعور الطالب حول معرفته عن هذه النشاطات، وليس ما يعلمه أو تعلمه بالضبط عنها (أي الاهتمام بالكيفية وليس الكمية)، عندما تتحدث إلى طالب عن نشاطات التخطيط المهني فإنه المفيد ليس فقط ما أنجزه الطالب، ولكن معرفة أيضاً عما اعتقد هو أنه أنجزه. وان الإجابة عن ستمارة عالم العمل تساعد في معرفة مجموعات المهن الفضلة عند الفرد، وأنه عند الفرد، وأنه عند الشاشبة الطالب عن التخطيط المهني؛ فإنه من المفيد معرفة ما قام بعمله، وما خططه المهنية المستقبلية، التي تضمن اختيار الكلية والمواد الدراسية وأفكاره عن الكليات المهمة والرئيسة؛ حيث رئة لك يساهم في عملية التخطيط المهني.

بطريات الإرشاد والنمو المهني

2. الاستكشاف المهني: تعد الإرادة لاستكشاف وإيجاد معلومات أكثر المنصسر الأساسي المينائشات المهني، ففي هذا المقياس الفرعي لإرادة الطلبة تستخدام مصادر متنوعة كالوالدين والأقارب والأصدقاء والمعلمين والمرشدين والكتب والأقالام: بالإضافة إلى الإرادة في تعرف الاستكشاف المهني يجب التأكد من كمية المعلومات التي أكتسبوها من هذه المصادر. إذ إن الاستكشاف المهني يختلف عن التخطيط المهني: فهو بالإضافة الى الإرادة يهتم بمدى استفادة الطابسة من المعلمات هي التفادة عن التخطيط المهني المعادر. واستخدامها، ولكن في المعاملهم مع المصادر واستخدامها، ولكن في الإستكشاف نستطيع القول أنهم يركزوا على مواقفهم نحو انعمل، ويصفها صوير بالاتجاه نحو العمل.

قد يعد المرشدون بأن الطلبة مسترددون لأسباب مغتلفة، ولا يرغبون باستخدام المصادر للحصول على المعلومات المهنية، أو في أنهم لا يعتاجون معلومات في اتخاذ المواقف، ففي مثل المحده الحالة يمكن للمرشد استكشاف أسباب هذا التفكير. وفي بعض الأحيان لا يخضعون او لا يحبون السلطة والمصادر الرئيسة للمعلومات، مثل الوالدين والمدرسة والمدربين؛ وطلبة أخرين قد يكونوا خائفين من استخدام تلك المصادر لأنهم يشعرون بالخوف أو القلق بأن المعلمين أو الأقارب لن يأخذوهم بجدية.

إن عملية انتشجيع للاستكشاف المهني يمكن أن تكون فعالة ومهمة لمساعدة الطالب في اختيار الوظيفة. إن إعطاء الطالب في اختيار الوظيفة. إن إعطاء الطالب أسبوع أو ثلاثة أشهر أو مدة محددة للتحدث للمعلمين واستخدام الكتب التي تحتوي على معلومات عن المهن أو بعض المصادر الأخرى، ثم العودة للمرشد، عادة ما تكون استراتيجية مفيدة تجعل الطالب يركز على اتجاهاته نحو العمل، ويساعده المرشد على التحرك نحو الخطوة التالية، إن بعض المواقف الإيجابية تجاه العمل يمكن ألا تكون كافية للبداية بعملية التخطيط المهني والموفة بكيفية اتخاذ القرار، وتكون الموفة والمعلومات المهنية اكثر اهمية في الاستكشاف.

3. اتخاذ القوار: إن الفكرة التي يجب أن يهتم بها الطالب، هي كيف يتخذ قرارا مهنيا، وهي خطوة مهمة في مقياس النضج المهني عند سوبر، ويمني هذا المفهوم بالقدرة واستخدام المعرفة والأفكار لعمل الخطط المهنية. وفي مقياس اتخاذ القرار يعطي الطلبة مواقف اتخذ بها الآخرون قرارات تتعلق بالمهن، ثم يسأل أي قرار هو الأفضل. وإذا عبرف الطالب كيف يجب عن الآخرين في اتخاذ قرارات مهنية. إن الاستفسار من الطابة الذين لا الطلبة الذين لا الطلبة الذين لا الطلبة الذين لا يمكن بعض الطلبة الذين لا يمكن بعض الطلبة الذين لا يمكن القرون. وإن الفرصة تأتي، وهنا يمكن

للمرشد أن يقدم تقسيرا للطلبة ويرود الطلبة بالملومات، التي يركزون عليها في الخطوات القادمة، وإذا استخدم المرشد استمارة النمو المهني يمكن أن يقدم تفسيراً لماذا بعض إجابات الطلبة كانت صحيحة وبعضها خاطئة.

4. معلومات عن عالم العمل: يحتوي هذا المنهوم على عنصرين أساسين؛ يتعلق الأول بمعرفة اهمية مطالب النمو، مثل: متى يجب على الآخريين أن يكتشفوا ميولهم وقدراتهم، وكيف يتعلم الآخريين عن وظائفهم، ولماذا يغير الناسي وظائفهم، بينما يغطي المنصر الثاني من هذا المفهوم الأخريين عن وظائفهم، ولماذا يغير الناسي وظائفهم، بينما يغطي المنصر الثاني من هذا المفهوم سويبر بأنه من الضروري إن يكون لهى المهن المهنال المعرفة إلى اسلوب التقديم لمهنة، ويعتقد واستشارة مرشد، وإن دقة المعلومات التي يعرفها المرشد عن امتلاك الطلبة معلومات عن المهني وعالم العمل مهم ومفيد. فقد يفتقر بعض الطلبة إلى معلومات عن كيفية اختيار المهنة، وكيفية التصرف عند حصولهم على عمل، وآخرين قد تكون لديهم أفكار قليلة أو مشوشة عن الأعمال التي يقوم بها بعض المناس؛ مثل، الأطباء، والمحامين والسكرتارية، أو أن بعض المعلومات التي تم جمعها من خلال التلفاز والأفلام غير دقيقة. إن تصحيح اختيارات الطلبة غير الدقيقة عن عالم العلى عد جزءاً أساسياً قبل عملية الإرشاد لاتخاذ القرار.

5. معرفة مجموعة الوظائف المضلة: في استبيان التطور المهني يطلب من الطائب اختيار المهني ينفضلها من ضمن 20 مجموعة وظيفية، ويسأل عن مهام وواجبات العمل والأدوات والمهنة التي يفضلها من ضمن 20 مجموعة وظيفية، ويسأل عن مهام وواجبات العمل والأدوات والمهنة والمهنة التي أنه يسأل عن من قدراته وتقييمها في تسعة مجالات: القدرات اللفظية، وغير اللفظية، والقدرات العددية، والقدرات الميكانيكية، والقدرات الميكانيكية والقدرات الميكانيكية والمهندات المكانية، وليطاب منه تحديد الأشخاص الذين يميل للعمل مثلهم، بالإضافة إلى المجتمع والبيئة الخارجية، حيث يعد مطلباً مهما للدخول أو الوصول إلى معرفة الطلبة عن العمل أو الوظيفة التي يحتاجونها للدخول إلى تلك الوظيفة تساعد في المعرفة والتقييم ونوعية الاستشارة التي يحتاجونها للدخول إلى تلك الوظيفة تساعد في المعرفة والتقييم ونوعية الاستشارة التي يمكن تقديمها ومن خلال حديث المرشد للطلبة عن معرفتهم بالوظائف التي يمكن تقديمها فإنه عمن إجراء اتهم المتخذة للتخطيط المهني؛ مشلا: بعض الطلبة يمكن أن يتعلم أو يعلم عن إجراء اتهم المتخذة للتخطيط المهني؛ مشلا: بعض الطلبة يمكن أن يتمح طبيبا بيطرياً لا يحتاج إلى أكثر من درجة معينة، وآخرين يمتقدون للدخول باعتقادهم لكي تصبح طبيبا بيطرياً لا يحتاج إلى أكثر من درجة معينة، وآخرين يمتقدون للدخول الي وظيفة تجارية يعتاجون إلى شهادة البكالوريوس في النجارة.

يعد تقبيم معرفة الوظائف المفضلة مفتاحاً للارشاد، فإذا لم يكن المرشد مهتماً بافتراضات

واقتر احات الطلبة عن وظيفتهم الفضلة؛ فإنه يفترض أن الطلبة قد اتخذوا قراراً جيداً بينما في الواقع هــذا ليس صحيحاً. إن التقييم والمساعدة على اتخاذ القرار الصعيح يمود إلى مفهوم آخر من مفاهيم سوير وهو الواقعية.

6. الواقعية: يعد مفهوم الواقعية جزءاً من نظرة سوب ( 990، Super، 1990 ) في النضج المهني، لكنه لم يحدد الواقعية في استبيان التطور المهني، وهو يوصفها بأنها خليط من الكيان المعرفي وانعاطفي، وأفضل تقييم لها من خلال صفات شخصية وتقرير ذاتي وبيانات موضوعية؛ وذلك عند مقارنة القدرات الخاصة للفرد بقدرات الأخرين في المهنة التي يختارها، ولموقة المرشد ما إذا كانت المهنة واقعية للطالب عليه معرفة القدرات الخاصة بالمهنة وتلك التي عنده، مثلا قال مرشد لطالب في المدرسة الثانوية انه لا يستطيع أبداً أن يدرس تخصص الطب، ولكنه قد تخرج السنة الماضية من كلية الطب، ولذن افإن ما يقوله المرشد يعتمد على ما لدى الطالب من متطلبات الدخول كلية الطب، وقد يكون الطالب اكثر معرفة عن نفسه، والمرشد يوضع الملاقات، وقد يقول طالب اخر قال لي مرشدي في المدرسة بأتي لا أملك القدرة للذهاب للكلية، ولذلك أعتقد أني لن أستطيع فعل ذلك؛ إذ إن نتائجي الدراسية تبرهن ذلك، إن الطلبة يستطيعون قياس المعلومات ألم المدرسة أو الجديدة، فإن مفهوم الواقعية يجب استخدامه بشكل حذر نوعاً ما، وإن التنبؤات غير الدقيقة يمكن أن تؤثر في الاختيار المهني اللاحق.

7. الإرشاد المهني: إن الإرشاد المهني مصطلح عام يشمل المفاهيم الني وصفت سابقاً، وهو تلخيص لنتائج مقاييس التخطيط المهني، والاستكشاف المهني، واتخاذ القرار المهني. ومعلومات عالم العمل. الا أنه لا يتضمن مجموعة المهن المفضلة، ومقياس الواقعية. ويعمل على توفر معلومات لدى المرشد عن الطائب قبل النظر الى اجاباته عن المقاييس، وقد يساعد في تزويد ملخص ما يمكن أن يقوم به الطائب لتوجه نحو مهنة محددة؛ إذ إن المقاييس لا تتضمن معرفة مجموعة الوظائف المفضلة، الا أن نتائج المقاييس الخمسة تعطي المرشد معلومات أكثر عن الطالب ونضجه المهني، التي بدوره يفسرها للطائب. وقد يتحدث أكثر مع الذين يحصلون على درجات منخفضة، والشكل (12) الآتي يوضح الملاقة بين عناصر استبيان النضج المهني التي تستخدم في عمله الإرشاد المهني.



الشكل (12): العلاقة بين عناصر عملية الإرشاد المهنى

إن هناك علاقة بين مجموعات مكونات مقياس المهني في عملية الإرشاد المهني ، وإن نتائج الإجابة في حالة الدرجة المتدنية على مقياس التخطيط المهني فهي تعطي المرشد فكرة عن ان الطالب لم يعطى كثيراً من الاهتمام لاقتراحات التخطيط المهني، وأن هناك الحاجة للانتقال الى الخطوة الثانية التي تساهم في توفير مزيد من المعلومات تخدم عملية التخطيط ( Super، ) . وقيما يلي مثالا يوضح كيف يمكن للمرشد استخدام كل مفاهيم النضج المهنى المشتقة من استبيان التطور المهنى في عملية الإرشاد المهنى.

راني طالب في الصف العاشر من مدرسة ثانوية، والده موظف ووالدته سكرتيرة، استغرق راني طالب في الصف العاشر من مدرسة ثانوية، والده موظف ووالدته سكرتيرة، استغرق من وقتاً طويلاً في التوجه نحو مهنة المستقبل، طبق استبيان التطور المهني مع باقي طلاب صفه من الصف العاشر في بداية القصل الدراسي الأول، وتحدث عن جدوله للعام القادم مع المرشد المهني وعلاماته (ج) في العلوم والرياضيات و(أ) في اللغة والاجتماعيات. وهو يممل بعد المدرسة في مطعم للوجبات السريعة، وبمضي أغلب عطلته الأسبوعية في العمل مع أخاه الأكبر في تصليح السيارات. بمقارنة نتائجه مع زملائه من الصف العاشر بالتخطيط والاستكشاف المهني كانت تقع في المثين ال 15 %، بينما نتيجته في اتخاذه للقرار المهني تقع في المثين 50 %، ومعلوماته عن عالم العصل هي في المثين 25 %، بعد معرفته العمل هي في المثين 25 %، بعد معرفته ومدوقة العلم الطلبة وبعض الأمور التمهيدية.

يحاول المرشد مساعدة رائي ليصبح اكثر إدركاً لقدراته على اتخاذ بمض القرارات نحو مهنة المستقبل، ويساعده على كيفية ذلك، ويوضح له قيمه التي تسيطر عليه في اختيار المهنة، وحاجته الى التعرف على اساليب التخطيط المهني والاستكشاف المهني بالرجوع الى مكتبة المركز والانترنت وبرامج الحاسوب، ثم التعرف على مجموعة المهن المناسبة له وفق أداءه في المواد الدراسية وخاصة

اللغة العربية والاجتماعيات، وتحديد هويته المهنية وفق وجهة نظر أريكسون لتكوين الهوية.

الهوية والحيط: Identity and Context: أن نظرية أربكسون ( 1962 . Erickson's 1963 ) 1982) للتطور الإنساني النفسي الاجتماعي هي نظرية رئيسية في التطور المهني. وقد استشهد يها سوير اكثر من مرة في نظريته في النمو المهني في مختلف مراحل الحياة، ومن المفاهيم لتي اهتم بها «مفهوم الهوية» عند المراهقين، وتمثل الهوية المرحلة الخامسة من ثمانية مراحل لنمو الهوية عند اريكسون، وهي تعد كجسر للمراحل الأربعة الشي تحدث في فترة الطفولة، والمراحل الثلاثة التي تأتى بعد مرحلية المراهقة. إلا أن ما يهمنا في مرحلة المراهقية فقط هو أنها مرحلة الهوسة وعلاقتها بالمراحيل الأخرى وتأثيرها وتأثرها بالتطور المهني. وأنيه بالمقاربة مع نظريات التطور المهني الأخرى نجد أن التطبيق المباشر لنظرية اريكسون كان بالحد الأدنى. إلا أن ميرلي (Marely 1977) اهتم بتطبيق نظرية اريكسون في التطور المهني، كما أن بور وجفت ، Powers (Griffith, 1987 ) ركزا على أزمة الهوية، ولقد حاول اريكسون تعريف مفهوم الهوية وتفسيره، وكتب عن مواضيع متعلقة بأزمة الهوية؛ إلا أن عمله لا يقدم وصفاً واضحاً للمرشد، وإن ما قدمه كان بشكل وصفى أكثر من كونه تجريبي، خاصة أن موضوع الهوية في حياة المراهقين يكون أحياناً ُمِي أَ صِعِياً. وأضاف مارشيا (، 1998 ، 1989 ، 1999 ) تصورا جديداً لهوية الآنا تختلف عين عمل اريكسون، وحدد المظاهر المهمة لتطور الهويية متضمنة كل من الإنجازات، وهم أكثر استخداما للادراك المهنى لاعتقادهما وإيمانهما بأن مراحل النمو تساعد في تعريف المستويات الأربعة للهوية المهنية متضمنة بيئة معينة أو سيافاً معيناً، إن هذه المراحل يمكن قياسها من خلال مقا للات وتقارير ذاتية، واستفسارات متضمنة الأهداف المندة التي تقيس مراحل هوية النات، وقد يواجه المراهقون ازمات ترتبط بحالة الهوية، وهي:

- الحاجـة الى الانتشار للحصول على الملومات: وهذا لدى الفـرد قليل من الأفكار الواضحة عما يريده وعدم قدرته على التركيز على المستقبل.
- عدم معرفة النشاطات: هي غالباً ما تكون لعدة أشهر والتي يكتشف فيها الفرد حاجاته بالإضافة لاتجاهاته، والتي لا يستطيع الحصول عليها.
- التغلب على المعوقات: تتمثل في القدرة على اتخاذ القرار، وغالباً ما تتأثر بتقاليد الأسرة،
   دون بذل جهد، ولكنها تحتاج الى إضافات الآخرين.
- الإنجازات: تعود إلى معرفة ما يريده الفرد، وعمل الخطط لتحقيق الهدف المهني.
   واستخدم فاندروك وزملائه (Vondraek, 1999) مصطلحات أخرى لتعريف حالات الهوية

## المهنية، هي:

- الهوية العائمة غير الواضحة: لا أعرف ما أريد وما يحدث فقد يحدث.
  - الهوية النشطة: لا أعرف ما أريد ولكن أريد أن أجد وأعلم ما أريد.
- الهوية الفاعلة: للتغلب على معوقات: أعرف ما أريد وأتبع سبل واضحة واثق منها.
  - الهوية المنجزة: أعرف ما أريد وقمت بإعداد الخطط لهذا الأمر،

وذكروا بان تطور الهوية عامة يرتبط بتطور الهوية المهنية، وذكروا ان المراهقين يميلوا إلى المواهقين يميلوا إلى الموافقة الإيجابية لتتوع المهن، واكثر رغبة لاستكشاف الوظيفة والشعور بثقة أكثر لكوفهم ناجعين هي ذلك. وأنهم هي حالة الانتشار يكتشفون النشاطات هي أوقات الفراغ، وهي مرحلة الإنجازات يكتشفون بدرجة أكبر بالقيام بنشاطات مع الوالدين مما يؤدي إلى التنبؤ بسلوك استكشاف أوسع، وكذلك إن الاستكشاف البيئي يؤدي إلى التنبؤ بالهوية المهنية تطلبة الجامات، الا إن تطور الهوية تتم من خلال مختلف مجالات الحياة أكثر من المجال الهني، مثل الدين والسياسة ونمط الحياة والعلاقات الشخصية الداخلية.

وتعمل الهوية المهنية على تطور الهوية في مجالات الحياة الأخرى، وتجعلها واضحة الملامح وتطور مظاهرها. إن النطور المهني في مرحلة المراهقة المبكرة مهم، ويؤثر في مجالات ومساحات أخرى من تطور الهوية، ويعد التطور المهني اكثر اهمية في مرحلة المراهقة المتأخرة. وذكر فتند وكو وزملائه ويعد التطور المهني الكثر اهمية في مرحلة المراهقة المتأخرة، وذكر فتند وروك وزملائه (Vondrack et al. 1999) العوامل البيئية المؤثرة في التطور المهني والهوية المهنية: منها العوامل الاجتماعية والسياسة والعوامل التاريخية التي يمر بها الأفراد والعوامل الاقتصادية والسياسة التكنولوجي، بالإضافة إلى وفرة الوظائف، على سبيل المثال المراهقين الذين نشؤوا في مجتمعات ريفية تقليدية لديهم فرص عمل أقل في تطوير هويتهم المهنية ، عن هؤلاء الذين نشؤوا في المجتمعات الصناعية، والذين تكون الاختيارات المهنية لديهم الكنوسوية مما هو الحال عليه لشياب في الريف.

مشال ارشاه: توضع الحالة التالية كيف أن موضوع الهوية يمكن أن يتطور او يتعسن هي الإرشاد، إن مفهوم مراحل التطور عند اريكسون ومارشيا يساعد على فهم المواضيع والصموبات التي تؤدي الى أزمة، وتحدث هي فترة ممينة من الزمن، ركان طالب سنة ثانية هي احدى الجامعات الكيدرة، والده محام وأمه نائية رئيس مدير بنك ضغم، وأختاه الصغيرتان تدرسان في المدرسة الثانوية، هي بعض الأحيان كان ركان محتاراً عما سيفمله هي المستقبل، وهو مرتبك حول تحديد المهنة الرئيسة في المستقبل؛ إذ إنه لم يحدد تخصصه الدراسي بعد، أو الهنة التي

يجب و يختارها، بعد عودته من إجازته بعد الفصل الاول قرر التحدث إلى المرشد عن مشكلته، وحضر اربح جلسات ارشاد مهني: تم خلالها مناقشة المشكلات التي يواجهها، وهو يشعر انه يحتاج إلى وقت لحل مشكلاته؛ إذ ذكر إنه في بداية كل فصل يشعر بأن دراسته تصبح عديمة الجدوى بالنسبة له، وقد خطط عدم الاستمرار في الدراسة الجامعية، وأن من الأفضل ان يبدأ بالعمل؛ إذ إن ذلك يعطي معنى لحياته، الا ان المرشد قدم له معلومات عن المهن في عملية الإرشاد بعد الدراسة الجامعية؛ لأن المعلومات المهنية؛ يساعده في الدراسة الجامعية؛ لأن المعلومات المهنية واجراء الاختبار المهني وتعرف الهوية الهينية؛ يساعده في معرفة اهمية تحديد تخصصه الدراسي والمهنة المرتبطة به ويرغب العمل بها.

دور المعلومات المهنية في تطوير الهوية المهنية: من خلال وصف استبيان التطور الهني، فإن المعلومات المهنية موضوع حاسم في نظرية سوير . إن الاختيار الفر عي للتخطيط المهنى يسأل الطلبة عن كمية التفكير والتخطيط لما قاموا به حول الفرص التعليمية المهنية المتاحة، ومقياس الاستكشاف المهنى يسال الطلية إلى من ذهبوا أو سوف يذهبون للحصول على المعلومات المهنية، ويتضمن مقياس اتخاذ القرار دمجاً للمعلومات المهنية واتخاذ القرار المهني. أمَّا استبيان معلومات عائم العمل ومعرفة مجموعة المهن المفضلة فتقيس المعرفة المهنية بوضوح في نظرية سوبر. ومن الواضح أنها تعتمد على دمج معلومات الفرد عن مفهوم الذات ومعلوماته عن عالم العمل. وقد وضح ستارشيفسكس وماتلين (Stareshevsky & Matlin ، 1963 ) وجهة نظر أخرى للعلاقة بين مفهوم الذات وعالم العمل. وهي إن مفهوم الكلام عن الذات او النفس Psychtalk التي تعبر عن قدرات الفرد وميوله وصفات اخرى، والكلام عن الهنة Occatik التي تعبر عن المعلومات عين المهن والوظائف. وأنه يمكن ترجمية كل واحدة منهما من خلال الأخرى، على سبيل المثال إذا ذكر احدهم أنه يريد أن يصبح محامياً يمكن ترجمة ذلك الى كونه اجتماعي أو عدواني، والتي تقول بأنها ترغب في ان تكون طبيبة، يمكن أنها تقول عن نفسها بأنها ذكية وبصحة جيدة وتهتم بالآخريين، وهي تعبر عن الكلام عن النفس أو الذات، وعبارة أن تكون طبيبة تعبر عن الكلام عن العمل. إن المعتقدات التي تدور حول الذات نفسها تدور حول المهن، وهي مفيدة للمرشد في توضيح مدى فهم الفرد لنفسه والمهنة المناسية له.

إن مفهوم الهوية المهنية يتطور تدريجيا من خلال الكلام عن العمل والكلام عن النفس، وفي حالت النفس، وفي حالت الارتباك وعدم الفهم يجب ان يتعلم الأضراد عن ميولهم وقدراتهم، ولكنهم لم يستطيعوا دمجها مع معلوماتهم المهنية لتسهم بإحساسهم بأنفسهم في مرحلة الانتشار، وفي مرحلة التوقف يصبح المراهية لديه خبرة عن ماهية وقت الفراغ والعمل، ويبدأ بتطوير نفسه أو الإحساس بذاته، وفي مرحلة المنح او تعويق الفرد قد يكون لديه معلومات عن المن، ولكن لم يدمجها مع إحساسه بذاته،

اما في مرحلة الإنجاز يضع المراهق خططاً بالاعتماد على دمج المعلومات عن نفسه وعالم العمل.

دور التقييم أو الدختيارات The Role of Testing: إن الاختيارات والتقييم يعتبران جزءان مهمان من التطور المهنى عند سوير؛ حيث يتم تقييم عملية النضج المهنى من خلال استخدام استبيانات خاصمة توضح التطور المهنى ومكوناته. وهي تعدور حول أهمية معرفة العمل في مرحلة المراهقة وهي تمتد لمدى الحياة، بالإضافة إلى تلك هناك الاختبارات والمقاييس الخاصة بالميول والامكانات والقدرات والقيم. وقدم سوير وناويل (Superes Nevil 1989) استبياناً يقيس القيم و لتطور المهني، وقدم سوير عام 1990 نموذج تقييم نصو المهني وإرشاد (CDAC). بالإضافية الى ادوات اخبري يهتم بها الراشدون، ولقياس القيم، ومقياس الدور المهني، ومقياس أهمية أو ظهور الدور، كما لمقياس الميول استرونج كاميل واستبيان التطور اهمية النمو المهني، كما يجب استخدام مقياس الهوية الثقافية، وتطبق هذه المقاييس على الطلبة والراشدين. وقد لا يكون الطلبة دائماً جاهز بن للتحدث بعمق عن اختيارهم المهني، أو أن المرشدون ليس لديهم الوقت الكافي لتقييم والإرشاد الفردي، ويلجؤون الى الإرشاد المهني من خلال مجموعات، ويمكن أن يستفرق العمل مع المجموعة شهر أو شهرين أو حتى سفوات. وقد توسع ادام وبينون وهاه ( Adam. Bennion, & Huh1, 987 ) في استخدام مقاييس هوية الذات في مراحلها الأربع: المعوقات، وتوقف النشاط، والانتشار، والانحاز وذلك بشكل متكرر، وذكروا بأن على المرشد تقييم الهوية المهنية من خلال الحديث مع المسترشدين عن المواضيع التي تؤثر في حياتهم ومعيشتهم، ومن خلال جمع معلومات عين الخلفيات الثقافية التي يمكن أن تؤثر في تقييم التطور المهني والمفاهيم المرتبطة بها، وغير ذلك من الأساليب،

قضايا النبوع الدجتماعي ضي المراهقة: ببساطه إن نماذج النوع الاجتماعي في حياة الفرد لها تأثير على الاختيار المهني عند الأطفال والمراهقين، والطموح للنجاح المهني، وذكر وبيين (Fottlerf Bain. 2000) بأن الإناث تطمع للوظائف التقنية والحرف أكثر من الذكور، بينما فوتلر وبيين (1997) المن الإناث تطمع بشكل أقل من الذكور الى الوظائف الإدارية. وذكر رجوزكي Rajewski بأن المراهقات الإناث كانوا أكثر رغبة وطموحا للوظائف العليا مقارنة مع الذكور الذين يهتمون بالوظائف ذات الملكانة، وذكر مكور وفرير (1991) بأن المليا الصف التاسع يتأثرون بالتقاليد عند اختيارهم المهني بنسبة 77 عند الأولاد و520 عند البنات، وأن 538 من البنات يقبلون العمل بغض النظر عن التقاليد، وأن 52% من الأولاد و53% من البنات يقبلون هي الوظائف غير تقليدية. ووجد داري وستبارد (1993 من الإولاد و520 من البنات يقبلون عن التقليدية التي يتوقع ان تنخلها الفتيات أول تقليدية؛ إلا أن الجنس في الاختيار المهني موضوع مؤثر عند المراهقين.

وذكر (Hurwitz and White . 1977) بان طلبة المدارس الثانوية برون أن المهن التي تتعلق بالاناث أقل أجوراً ومكانه من مهن الرجال، وأبدوا اهتماماً أكبر بالوظائف التقليدية للذكور، وذكر الطلبة الذكور بأن نسبة العاملين من الحنسين في المهن المختلفة قد تتوازن في المنتقبل، ووجدوا سأن كلا الجنسين الأولاد والبنات يعتقدون بأن الفتيات لديهم احترام أقل للذات على استبيان التطور الهني، وذكر بول ولوزو (Powel ، Luzzo ، 1998 ) أن الذكور بين عمر 15 و19 لديهم سيطرة وتحكم أكثر في اتخاذ قراراتهم الهنية من الإناث في نفس العمر، وأن هناك حاجة لتثقيف طالبات الصفوف الثامن والحادي عشر على الاختيار المهنى للوظائف غير التقليدية. ووجد فانبيرن وكيلي وهل (Hall. & Kelly . Van Buren 1993) أن مبول الأولاد بالمهن الاجتماعية يزداد تدريحياً. ووصف هاكيت وبيتز (Betz & Haeket ، 1981) النظرية العرفية الاجتماعية المهنية سأن النساء وبالتحديد نساء في الجامعة لديهم ثقه أقل بقدراتهم عما هي عند الرجال، ورغم أن هذه النظرية تعلم معرفي اجتماعي الا انها ترتبط بالتطور المهني، وانهما يعتقدان بأن المرأة تفتقر إلى التوقعات الشخصية القوية في مجالات الوظيفة، وأن النساء لا يعرفن حقيقة قدراتهن بالاضافية إلى أن لديهين فرص أقل لاكتبيات السلوك المهني الناجح، بالإضافية إلى أنهن يتلقين تشجيعاً أقل من الرجال في هذا المجال. وقد اكدت ذلك دراسة (Leat ، Hacket 1987) أن النساء غالباً ما يشعرون بحماس وتألق أقل في عدد من المهن ذات العلاقية بالرياضيات بسبب الأمور الاجتماعية المتعلقة بالمرأة، التي تقترح بأن الرياضات يتمهـز بها الرجال وأن النساء لا يحتاجون الي در اسلة الرياضيات، وقد وحد (Petz & Hacket 1983) بأن الذكور في الجامعة لديهم ثقة يقدر اتهم الرياضية أكثر من النساء، وتعد هذه واحده من العديد من الدراسات التي تدور حول الاعتقساد بأن مفهوم المرأة عن نفسها وهي دائما قلقة (هل أستطيع أن اتقن الرياضيات)، وهذ له تأثير سلبي في اهتمام النساء بالرياضيات ودراسة الرياضيات وأدائهم فيها. ولا أن فسنجر (Fassinger ، 1990) أكد أهمية فعالية الذات الرياضية في اختيار الوظائف بالنسبة للنساء، وقد وجد أن تقييم المرأة للعمل والوظائف عائداً إلى قيم ومعتقدات تتأثر بدور الجنس وفعالية الذاتية الرياضية العالية والانفصال عن نساء تقليديات.

تطبيقات بحوث حول النوع الدجتماعي وفق نظرية سوبر: إن البحوث التي تم الاستشهاد بها تحتوي على تطبيق مفهوم نظرية سوبر وفق النوع الاجتماعي، فقد ذكر سوبر (Super 1990) بأن الفتيات يحقق درجة أعلى بقليل من الأولاد في النضج المهني. وأن البحوث السابقة اقترحت بأن المراهقات ربما تجدن صعوبة في الاستفادة من الملومات المهنية في الحصول على بعض المهن لسيطرة الذكور التقليدية عليها، بالإضافة إلى أن لديهن ثقة أقل في قدرتهن في إتخاذ قرار والاختيار المهني، رغم أن أتخاذ القرار المهني يرقبط بالنضج المهني،

وهذا لا يتفق مع ذكره سوبر.

تطبيقات في الهرشاد: إنه من الضروري للمرشد تزويد الاناث بفرص بقدر الإمكان تساعدهان في اتخاذ القرار المهني: ففي التخطيط المهني من المفيد تشجيعهان لاستكشاف عديد من مصادر المعلومات المهنية والعمل معهن في تطوير الميول، وأنه من الضروري ان يشجعهان على دراسة الرياضيات، ومساعدتهان في التغلب على قلق الرياضيات، وبالنسبة للاستكشاف المهني أنه من المفيد مناقشه المعلومات المأخوذة من مصادر مختلفة منها المعلمين والوالدين والأقارب، والأصدقاء، الذين يعتبرون مصادر للمعلومات المهنية التي توضع التعيز الجنسي، وفي بعض الأحيان المجالات والتفاز والأقلام تؤكد هذا التعيز، وأن نظرية التملم الاجتماعي المهني تؤكد بأن المراهقات الفتيات بمن أن يتعملن كيفية اتخاذ القرار اذا حققن الثقة بالنفس في اتخاذ القرار، واستقدن من المقايس ومعلومات عالم العمل، إن تأثير دور الجنس بسيط، خاصة إذا تم استخدام نتاشج استبيان النضج الذي يوضح دقة المعلومات التي اكتسبها الفتيات، ونفس الشيء بمكن قوله عن مقياس مجموعة المهن المفضلة لذلك فإن معرفة الصعوبات التي تتعرض لها الإناث بسبب عدن مقياس مجموعة المهن المفضلة لذلك فإن معرفة الصعوبات التي تعرض لها الإناث بسبب لدور الجنس بمكن توضيحه وتبسيطه لهن، وأن استخدام نظرية سوير لمدى الحياة، مثالاً يساعد دور الجنس بمكن توضيحه وتبسيطه لهن، وأن استخدام نظرية سوير لمدى الحياة، مثالاً يساعد المسترشد والمرشد في تحقيق التطور الهني للمراهقين.

مشال ارشاد: الحوار التالي بين طالبة في السنة الثانية في مدرسة ثانوية ومرشدتها، وهي السابق عندما كان عمرها 11 سنه تحدثت الى المرشده عن المشكلات التي واجهتها في البيت وأشرت في تحصيلها الدراسي، وهي الآن في عمر 15 سنة ولم تستقيد من نتائج استبيان النضج المهني، ولكنها بمكن أن تستقيد من استخدام نظرية التطور الهني، فإنه كون الطالبة تعرف عن نتائجها على استبيان النضج المهني، وواعية من التحيز الجنسي الثقافي، فإن ذلك يمكن المرشدة من أن تتفهم ما تعانيه الطالبة من صراع في اختيارها المهني، وهي تطلب المساعدة على اتخاذ قصرار مهني يتعلق بعدولها وقدراتها، ويتم دعم المرشدة بناء على نتائجها في استبيان النضج المهني، إن الهدف الإرشادي من المقابلة هو مساعدة الطالبة في استمادة ثقتها في قدرتها على اتخاذ القصرار المهني، إن هذا الهدف بالتحديد بعد مبدأ اساسياً وفق نظرية سوبر للنضج المهني، ومفهوم تعزيز الاعتقاد بفاعلية الذات.

التطور المهني لدى المراهقين من خلفيات ثقافية متنوعة: أحد مجالات البحث عن المراهقين من خلفيات ثقافية متعددة هي تطبيق النضج المهني، وفي دراسة روجوسكي (Rojewski ، 1994) على 90 طالبا امريكيا؛ وجد أن الذين حصلوا على نتائج منخفضة في النضج المهني هم من الأفارقة الأمريكين، ومن الذكور من البيئات الأقل حظا، وأما الذين حققوا

نقــاط عاليـة في النضج المهني كانـوا على الأغلب من البيض، ووجد بـراون (Brown ، 1994) أن الطلاب الأفرقة الأمريكان حققوا نقاطاً أعلى من الذكور فــي عملية النضج المهني، وأن الطلاب البيض حققوا نقاطاً أعلى في النضج المهني مما حققه الطلاب الأفرقة الأمريكان، وتوصل هوا د البيض حققوا نقاطاً أعلى في النضج المهني مما حققه الطلاب الأسيويين الذين حققوا نقاطاً أعلى في عمليـة النضج المهني وأن قدرتهــم على اتخاذ القرار أكثر مـن الطلاب البيض. وذكــر لينج (1992 ، 1992) بأن النضج المهني عند طلاب الأسيويين افضل من الأمريكان البيض وذكــر لينج (1991 ، 1992) بأن النضج المهني عند طلاب الأسيويين افضل من الأمريكان البيض ويرجع ذلك الى تأثير القيم الثقافية، وهي أحد شروط التطور المهني، وبأن طلاب الصف التاسع المكسيكيــين الأمريكان حصلوا على نقــاماد منغضضة في اتخاذ القــرار ومعلومات عالم العمل في مستبيان انتطور المهني مما حصل عليه طلاب الصف التاسع الأنجلوا أمريكان رغم ان المقياسين بركزان على المرفة والمهارة أكثر من المواقف الدراسية واقترح إلى ان هناك حاجة إلى بحوث أكثر من استخدام مفهوم النضج المهني عند المراهقين من مختلف الثقافات.

الطمـوح الصهني: الموضوع الاخر في البحث: الطموح الهني للمراهة بن من حلفيات لتفاقية متنوعة، أشار اربوزا (Arbona، 1990) أن طلبة من اصول أفريقية أو أمريكية لاتينيية عادة لديهـم طموحاً أكثر في الوظائف التي يمكن أن يدخلونها. ربما تكون هذه الفجوة في النتائج من الديهـم طموحاً أكثر في الوظائف التي يتعلق بالجنس، أما بالنسبة التوقعات والتي لا تتطابق مع توفر الوظائف، وخاصـة الوظائف التي تتعلق بالجنس، أما بالنسبة للنساء اللاتينيات فإن الطموح للالتحاق بالجامعة غالباً ما يكون الرغبة في تحقيقه أكبر وبشكل أفضل، وأنهـن لا يخترن الوظايفة متأثرات بالجنس، وهي دراسة كـردوزا (Cardoza، 1991) على الطلاب الأمريكان المكسيك ذكروا بأن هناك حواجز تعيـق أهدافهم المستقبلية أكثر مما نظالمات التي تصديق أهدافهم المستقبلية أكثر مما تؤثر بشكل كبير في الاختيـار المهني أكثر ممـا يؤثر الجنس، ووجـدوا أن العائلات التي تفتقر إلى دعـم يؤثر ذلك في اعتبارها لداتها، وأن هـذا يحدث بشكل متكرر في العائلات المكسيكية الأمريكيـة التي تختلف بالقيم عن سكان أمريكين، وذكر براون (Brown، 1997) أن طموح وادارة الأعـمـال، وبالنسبـة للإناث فهن يفضلـن المن تتعلق بالأمـور الاجتماعية مثل التدريس والعمل الاجتماعي.

مثال دراسة حاثة Case Example: شادي طالب عمره 15 سنة، يعيش بالقرب من مدينة لوس انجلوس مع والديه وأخره وأخته الكبرى، والدته حالياً غير موظفة ووالده يعمل كاتب في مكتب تاكسي الأجرة، تم تحويل شادى للحديث مع مرشد المدرسة بسبب غياب المتكرر بين حين وآخر خسلال السنة، وأخيرا غاب لمدة أسبوع عن المدرسة. عندما دخل شادي إلى المرشد لاحظ دخول رجل جداب بقيمص أسود وبنطال جينز وحداء غال، لم يحاول المرشد ان يستخدم نظرية متغير البيئة في تقسير وضع شادي: إذ إن اغلب الطلبة في المدرسة يعمل ابائهم في مطاعم الوجبات السريمة ومحلات الخضار والمخدرات، وفضل الاستماع له. عندما تحدث المرشد لشادي حاول الحصول على معلومات عن عمله كميكانيكي، وقد حصل على أفكار مختلفة دارت في ذهنه هنا الحصول على معلومات عن عمله كميكانيكي، وقد حصل على أفكار مختلفة دارت في ذهنه هنا المخصور الله وي لقوس قزح المتقطع والمغتصر الذي تم اقتباسه ممن تطور الاختيار المهنسي. إن استخدام شكل قوس قزح للنمو او التطور المهني: تمثل المساحات المخططة للأدوار في الحياة. إن دور شادي كطفل يعد الأكثر أهمية (الدور الأكثر مساحة وتظايلاً) أما دوره كمامل فقد بعداً بالكاد يظهر، بالإضافة إلى أنه غير محدد في هذه النقطة. إن المرشد يعتقد بأنه يتعامل مع مسألة حياة أو موت إذا استمر شادي ببيع المنوعات، وأن هناك فرصة أن يَقَتَلُ أو يُمَثَلُ شخصاً ما، بالنسبة للطالب فإن مسألة ان تكون ميكانيكياً غير جذابة كمسألة بيع المنوعات بسبب الإثارة أو الدخل.

إن المرشد لا يربد أن يناقش ذلك بشكل مباشر مع شادي؛ لأنه يشعر بأنه لا يجدي في هذه الحالة. لدنا فهو يحاول أن يجد له طريقاً يرتبط بمستقبله: حيث إن هذه الحياة لا تتهي في الحالة. لدنا فهو يحاول أن يجد له طريقاً يرتبط بمستقبله: حيث إن هذه الحياة لا تتهي في التحاذ القرار. وإن شادي غير قادر على اتخاذ قرار ملائم؛ لذا عمل المرشد على تحسين علاقته مع شادي ليعود له مرة أخرى، وليصبح قادرا تدريجياً على التأثير في وعي شادي النفسي ووعيه الهنالي المستقبل، وذلك حسب تطور المراحل الحياتية للمراهقين عند سوبر، رغم انها ليست دواء لجميع الأمراض او مواقف الإرشاد، الا أنها شرود خطوطاً إرشادية لما يحتاجه المرشد والمسترشد في اتخاذ القرار المهني، بعض الأحيان تعد البيئة والموقف أملاً كبيراً من حيث إن المفاهيم النظرية يمكن أن تحدث اختلافاً طفيفاً، وانه من المتمل في حالة شادي أن يتم تطبيق مفهوم سوير في اتخاذ القرار المهني لإرشاده بشكل منطقي إلى عمل شرعي؛ اما في حالة إذا كان المرشد هادرا علمي مساعدة الطالب في تطوير ميوله في ميكانيكيا شرعي؛ اما في حالة إذا كان المرشد هادرا علمي مساعدة الطالب في تطوير ميوله في ميكانيكيا تصليح السيارات، وإلحاقه ببرنامج يعبه متعلق بميكانيكا السيارات، ودعم جهوده، يمكن أن يصلا إلى هدف مختلف، ولكن إذا اعتقد المسترشد أن يكون هناك فرصة لنجاحه، أو يمكن أن يصلا إلى هدف مختلف، ولكن إذا اعتقد المسترشد بأنه يحصل على حياة رائمة وان دخله مرتمع، فإن عملية الإرشاد في هذه الحالة ستفشل.

قضايا للمرشد: أن عدد المواضيع التي تتعلق بعملية إرشاد اللمراهة بن تجعله صعبا، فيجب مراعاة ما جاء عند بياجيه (Piaget.1977) فالتفكير المجرد مثلا واعتقاد المسترشد أنه على حق بينما المرشد على خطأ. وما جاء به اريكسون بأن المراهقين يمكن أن يكونوا في وضع

غير مربح للبحث عن الهوية، وانه من الأفضال للمرشدين فصل أنفسهم عن المراهقين والاستماع إليهم ضمن نظرية سوير، قد يكون المسترشد في حالة تأسيس أو إصلاح؛ وإن تقييم المرشد في الاختيار المهني بالإضافة إلى امتلاكه معلومات أكثر عن المهن يعد متناقضاً بشكل أوضح عما يعتلكه المراهق، إن هدنه العوامل تجعل من الفسروري التأكيد على موضوع اتخاذ القرار المهني للمراهق، وأحد المعززات لدى المرشد أنه يستطيع التعاطف مع المسترشد بشكل مباشر والنظر في قضايا اتخاذ قرار مهني، ومن الصعوبات التي يواجهها المرشد هو نظرته المستقبلية لمهنة مناسبة للمسترشد، عادة ما يكون لدى المراهقين وقت محدد وأنهم يجدون صعوبة كبيرة لرؤية أنفسهم بعد 10 -15 سنوات، من المكن رؤية الاختلاف العظيم بين غايات المرشد عما يراه المسترشد، مما يجعل المرشد يضع أهداها محدودة متماشية مع النضج المهنى للطالب.

المخلص: قدم سوب روزملائه مفاهيم وادوات يمكن أن تساعد المرشد في انتمامل مع المراهقين وتجعله قادراً على تقييم تطور ميولهم وامكانا تهم وقدراتهم وقيمهم في مرحلة لمراهقة: إذ تعبد نظرية سوبر ومساعديه مفيدة في هذا المرحلة، بالإضافة إلى أنه يمكن أن تقدم للمرشد مفاهيم مفيدة في التخطيط المهني، والاستكفاف المهني واتخاذ القسرا، والمعلومات عن عالم العمل. ومعرفة مجموعة العمل المفضلة، إن معرفة الهوية المهنية والبيئة مفيدة للتطور المهني عند الطلبة. عند المراهقين، هذه المفاهيم تستخدم معا لمساعدة المرشد في تقييم النضج المهني عند الطلبة. بالإضافة إلى أن دور الجنس وتأثر المراهقين بتعدد الخلفية الثقافية يمكن أن يؤدي إلى مواقف بالموافية، إن معرفة البيئة أو المواقف النارجية، إن معرفة البيئة أو المواقف النارجية، إن المرافقين.



## التطور المهني في مرحلة الرشد Adult Career Development

تستخدم نظرية مدى الحياة لسوير (Super، 1970) في مرحلة الرشد مفهوم رئيسي: الدور في حياة الفرد وفي مرحلة الحياة، وذكر أن هناك أدواراً مهمة في حياة الفرد مثل الدراسة والعمل وخدمة المجتمع والبيت والأسرة والتشاطات الترفيهية. كما تم توضيح ذلك في الشكل (6). ويمكن رؤية أهمية أو بروز هذه الأدوار، عن طريق اشتراك الشخص في نشاط ما والتزامه به، وتحديد مقدار قيمته بالنسبة له. كما يمكننا رؤية ذلك عن طريق تطوير عدة اختيارات ذات قيمة (Super & Nevill. 1986، 1989) . ويشكل السياق الادوار في نظرية سوبر، ويمكن من خلاله رؤية المراحل الأساسية من التطور المهني (الاكتشاف والتأسيس والمحافظة والانفصيل او الأهبول)، وتشمل مرحلة الاستكشاف مراحل الفرعية (البلورة والتحديد والتنفيذ). ومرحلة التأسيس تتضمن (مهام الاستقرار والصقل أو الدعم والتقدم). اما مرحلة المحافظة تتضمن (الامساك والتحديث والتجديد) وفي النهاية مرحلة الانقصال وتشمل الإبطاء وخطط التقاعد وحياة التقاعد)، وهناك جانب أساسى من نظرية سوير وهو أن هذه المراحل غير مرتبطة بالعمر بشكل تام. وقد يقوم الأفراد بتدوير هذه المراحل، أو المرور بها في أوقات عديدة ومختلفة من الحياة، وقيد تنطيق هذه النظرية على النساء وعلى أفراد مين ثقافات مختلفة. الا أن هناك عدة عوامل يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار. ويقدم سوير وسو (Super and Sue، 1986) سلسلة من المراحل التطورية التي قد يمر بها الأفراد من ثقافات متعددة، وهذا يوفر بعدا آخر لوجهة نظر سوبر حبول فترات الحياة، وهي قد تمد المرشد بقضايا تساعده عند تعامله مع المسترشدين من مراحل حياة مختلفة، وقدم سوير عدد من القضايا التي يواجهها المرشدون عند ارشاد الراشدين، أهمها: ظهـور أهمية الدور Role Salience يعتقد سوبر (Super. 1990) أن الناس يختلفون في الأهمية التي يولونها للعمل في حياتهم، وانه لا يكون كل فرد راغب في العمل. وإن البيانات الميارية التي يولونها للعمل في حياتهم، وانه لا يكون كل فرد راغب في العمل. وإن البيانات الميارية التي قدمها نيفيل وسويـر (1986) (Nevill and Super. 1986) لاختبار اهمية الـدور في أعمار مختلفة وعبر ثقافات مختلفة، وجدا أنهما يعطيان قيمة للعمل بشكل مختلف، فعلى سبيل المثال، يميل طلبة المدارسة وخدمة المجتمع، وبشكل عام، ينطبق هذا أيضا على طلبة الكليات، ومع ذلك، أكثر من الدراسة و أي الميات المتحدة إلى اعطاء قيمة للعمل والحياة العائلية أكثر من الدراسة أو المدرعة المجتمعية أو نشاطات الترفيه، وليس من المقاجئ أن نجد هناك فروقا فردية كبيرة عبر المراحل العمرية. وفي اختبار بروز اهمية الدور في حياة الفرد حدد (1986) (Nevill and Super. 1986) الأدوار، وفيما يلي وصفا لهذه المفاهم والأدوار، وفيما يلي وصفا لهذه المفاهيم والأدوار، وفيما يلي وصفا لهذه المفاهيم والأدوار،

أدوار الحياة Life Roles ، حدد سوير عدد من الادوار للراشد في الحياة تتمثل بالاتي:

1. الدراسة: تشمل الدراسة عددا من النشاطات التي تحدث خلال الحياة. وسنوات الدراسة، تشمل دراسة المواد الدراسية والذهاب إلى المدرسة والدراسة في المكتبة أو في البيت. وقد بختار الناسى أن يكملوا تعليمهم في أي وقت من حياتهم. وتظهر الصحف صورا لرجال ونساء يبلغون الثمانيز من العمر يحصلون على شهادة الدراسة الثانوية أو على درجة جامعية. ويكمل العديد من الناسى تعليمهم على أساس جزئي في بعض مراحل حياتهم للمتعة أو لإثراء فرص تقدمهم في العمل أو نجاحهم.

2.العمل: قد يبدأ الفرد العمل منذ الطفولة مثل قص الأعشاب أو رعاية الصغار او توزيع الصحف. ومن الشائع أن يتخذ المراهقون أعمالا بدوام جزئي بعد المدرسة أو خلال العطلة الصيفية، ويعمل الكثير من الراشدين في عمل أو أكثر في أوقات مختلفة من حياتهم، وخلال التقاعد، قد تكون الوظائف للحصول على الأجر أو الفائدة وتكون لساعات أقل مما كانت عليه خلال مرحلة الشباب.

3. خدمة المجتمع، تشمل مدى واسع من مجموعات الخدمة التطوعية التي يمكن أن تكون اجتماعية التي يمكن أن تكون اجتماعية او سياسية، او دينية. ويشارك الشباب عادة في حركات الكشافة والمرشدات أو نوادي الشباب والشابات كجزء من أهدافهم، إما خدمات مباشرة للآخرين أو غير مباشرة من خلال جمع النقود او البضائع. وتتوفر هذه المجموعات بأشكال متنوعة للمراهقين والراشدين من إناث وذكور، وقد تشمل النشاطات مشاريع محو الأمية وتتخليف البيئة او المداعدة في المستشفيات، أو

المشاركة في الأحزاب السياسية والنقابات المهنية للراشدين طوال حياتهم.

4. البيت والأسرة: بتنوع هذا الدور بشكل كبير اعتمادا على عمر الفرد. فقد يساعد الطفل في البيت عمن طريق الاعتناء بغرفته، أو عن طريق غسل الصحون أو قص الأعشاب، وقد يتحمل المرافقة ون مسؤولية أكبر عن طريق القيام بمهام أكثر تعقيدا وأكثر مسؤولية مثل رعاية الأطفال، أما بالنسبة للراشدين، تصبيح المسؤولية عن البيت والأطفال أكثر أهمية مما كانت عليه في السنوت السابقة، وقد يكون على الراشدين أن يعتنوا، ليس فقط بأطفالهم، ولكن أيضا بآبائهم، وعندما يدخل الراشدون سنواتهم المتأخرة، قد ترداد مسؤولياتهم تجاه البيت والأسرة اوقد تتخفض، فعلى سبيل المشال. قد يعيش الأجداد مع أبنائهم واحقادهم، أو في دار للمستين أو يعيشون وحدهم،

5. النشاطات الترفيهية: تتنوع أهمية الترفيه وطبيعته بشكل كبير خلال الحياة، ويكون مهما بشكل خاص وله قيمته لدى الأطفال والمراهقين، وغالبا يشارك الراشدون بالرياضة ونشاط عن أقل حركة مثل مشاهدة التلفزيون والقراءة، والألعاب الرياضية التي تتطلب نشاطا حسدها أقل وعددا أقل من المشاركين، ويظهر عند مقارنة لعبة كرة القدم وكرة السلة مع الجولف والتنسس والبولنج. وبالنسبة للراشدين، فإن النشاطات الترفيهية قد تصبح معقدة وفكرية أكثر مثل الذهاب إلى المسرح والمتاحف والانضمام لمجموعة تناقش الكتب والبورصة والقضايا الدينية. ويرى ليبتاك ( Liptak. 2000 ) اكثر من خطة لنظرية الترفيه في التطور المهن، وغالبا ما يكون كبديل للعمل ووسيلة لتجريب نشاطات جديدة، وتستند نظرية ليبتاك جزئيا على أهمية اللعب مدى الحياة، وتظهر نظريته أهمية الترفيه في مراحل متعددة من الحياة، ففي الطفولة المبكرة يكون للوائدين تأثيرا مهما في تطور اللعب والفضول، وفي عمر السادسة إلى الثانية عشرة، توفر نشاطات المدرسة وما بعد المدرسة فرصة لتطوير المهارات المعرفية والحركية من خلال نشاطات اللعب وأوقات الفراغ. وفي المراهقة، تساعد نشاطات الفرق والنشاطات الفردية، مثل الرياضات والنوادي وهوايات الأفراد في تهذيب ميولهم، وبين عمري 19 -25 يمكن للأفراد أن يطوروا فرص النشاطات الترفيهية التي يمكن أن تكون متصلة بالعمل أو بمتابعة التعليم، وهي مرحلة البلوغ، قد تكون مر تكزة على نشاطات العمل أو النشاطات المتعلقة بالأسرة، وفي مرحلة التقاعد، غالبا ما يصبح لوقت النشاط الترفيهي أهمية أكثر من العمل كمتنفس للميول والمهارات. ومن وجهة نظر نيبتاك، يمكن أن يكون النشاط الترفيهي دورا أكثر أهمية في التطور المهني من دور العمل، خاصة في بداية الممر ونهايته. مؤشرات بروز اهمية أدوار الحياة Indicators of the Salience: لا تتغير أيضاً. ويمكن قياس هذا أهمية الأدوار خالال حياة الفردفقط، وأن طبيعة الاشتراك تتفير أيضاً. ويمكن قياس هذا الاشتراك من خلال عدد من المفاهيم المشاركة والالتنزام والمعرفة وتوقعات القيمة وفيما يأتي توضيحاً لها.

1. المشاركة؛ يمكن أن يكون للمشاركة عددا من الأشكال. فقد تتضمن قضاء الوقت بعمل شيء ما، أو تحسين الأداء، أو انجاز شيء ما، أو أن يكون الفرد نشيطا هي مؤسسة مهتمة بنشاط ما، أو مجرد أن يكون الفرد نشيطا. وهناك طريقة اقل مباشرة من المشاركة، وهي من خلال التحدث مع الناسر، والقسراءة عن نشاط معين. ويكون مفهوم المشاركة مفيدا بشكل خاص لأنه يقيس السلوك الحقيقي للفرد وليس فقط ما يقوله أو تقوله، فعلى سبيل المثال، قد يقول شخص ما أنه ملتزم بدينه ولكن لم أراه يصلي أبدا (لم يشارك).

2.الالترام: يتعلق الالتزام عادة بتنفيذ الخطط المستقبلية، وجعل الفرد مشتركا أو تشيطا. ويتعلق أيضا بالحاضر، وأن يجعله يشعر بالفخر للقيام بعمل جيد ولكوبه ملتزما. وهناك وسيلة أقل مباشرة لكي يصبح الشخص ملتزما هو الإعجاب بالناس الذين يجيدون عمل شيء مه.

3. المعرفة: إن اكتساب المعلومات عن طريق تجريب الدور إما مباشرة أو عن طريق مشاهدته يحقق المعرفة، وهي تعني المفهوم المعرفي بأهمية الدور، ويتم اكتساب معرفة دور الأبوة عن طريق المشاهدة: وقد تصبح الخبرة مباشرة فيما بعد. وقد تختلف معرفة دور العامل او الموظف كمهندس المشاهدة: وقد تصبح الخبرة مباشرة فيما بعد. وقد تختلف معرفة دور العامل او الموظف كمهندس أو طبيب بعد 15 عاما، ولا يقيس اختبار بروز أهمية دور المعرفة. ويتم قياس دور العامل باختبار التصور المهندي عالم العمل، ومعرفة التصور المهندي عالم العمل، ومعرفة مجموعة الوظائف المفضلة، وعند التحدث مع الزملاء عن دراستهم ونشاهاتهم الترفيهية في خدمة المجتمع، ويستفيد المرشد من قياس معرفة المسترشد. قعلى سبيل المثال، يكون لدى طلبة الجدد معلومات قليلة حول دور الدراسة، وهناك احتمال لأن يلتزموا بالدور ويشاركون به سريعا، وتعد المرفة والالتزام والمشاركة مع توقعات القيم عناصر لبروز اهمية الدور.

4. توقعات القيم؛ تتشابه توقعات القيم نظريا مع مفهوم الالتزام، وهي تتعلق بفرصة تطابق أدوار مع عدة حاجات متعلقة بالقيم. وهناك العديد من القيم المرتبطة بقضايا الهنة. ويتم قياس القيم عن طريق أداتين لسوير: مقياس القيم واختيار بروز اهمية الدور، ويقدم مقياس القيم 21 قيمة مختلفة، يستخدم 14 منها في قياس توقعات القيم. ويحدد اختبار بروز اهمية الدور الطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق هذه القيم في أدوار الحياة الخمسة. وعندما يقرأ المرشد القيم، مكنه تقرير علاقة القيم عليه أن يركز عليمة التي مكن من هذه القيم عليه أن يركز

عليها عند وضع مفاهيم لقضايا السترشدين.

5. استخدام القدرات: بالنسبة للبعض هناك قيمة مهمة بغض النظر عن الدور الذي يتم تأديته، وهي تتعلق باستخدام الشخص لمهاراته ومعرفته. وقد يعني هذا القيام بعمل أو دراسة لتطوير قدرات الفرد. وهي ترجع أيضا إلى تطبيق مهارات الفرد في خدمة المجتمع، أو أن يكون أبا صالحا.

6. الانجاز: بنض النظر عن الدور، يرجع الانجاز إلى الشعور الفرد بأنه قد حصل على نتائج جيدة. ويضع الأفراد الذين لديهم هذه القيمة معايير عالية لعملهم أو دراستهم. وإذا كان الدور نشاط ترفيهي، قد بعني هذا الشعور بتحصيل شيء مهم في الرياضة أو الموسيقي.

7. الجماليات: تتعامل هذه القيمة مع العثور على الجمال في الدور الذي يختاره الفرد، أي أنه مرتبط بالقيمة الجمالية التي يمكن أن نشهدها من خلال رسم صورة أو تلحين قطعة موسيقية او تأليف قصيدة او تأليف قصيدة او تحقيق درجة معيزة من النجاح.

8. الإيثار: وهو يعني مساعدة الآخرين في حل مشكلاتهم. ويمكن تلبية هذه الحاجة، وبشكل واضح من خلال عدة أدوار، مثل مساعدة الناس في مشكلاتهم الشخصية الأسرية أو العمل الاجتماعية، وهناك العديد من المنظمات الاجتماعية، مثل الصليب الأحمر وتدريب الرياضيين أو أي نشاط ملء وقت الفراغ.

9. الاستقــلال: يقدر بعض الافراد فرصة كونه مستقلا ويعمل وحده، وقد يرغب هؤلاء الأفراد بصنم قراراتهم وحدهم فيما يتعلق بالدراسة أوالرياضة او الاسرة.

10. الإبداع: إن القدرة على اكتشاف أو تصميم أشياء جديدة وتجربة أفكار جديدة في هواية ما، أو في تنظيم اجتماعي بمكن أن يكون لها نفس الأهمية تماماً ، مثل صنع منتج جديد في الممل.

11. المكاف آت المادية: أن تعيش هي مستوى معيشي عال، وأن تحصل على الماديات التي ترغب هنها تتطلب دخلا مشتقا من العمل، وعلى الرغم من أن الدراسة تؤدي هي النهاية إلى دخل مرتفع، وأن الأسرة الثرية تخدم كمصدر للدخل العام بالنسبة للبعض، فإن الدور الأساسي للحصول على المكافآت المادية هو دور يتطلب العمل.

12.أسلوب الحياة: إن التخطيط لنشاطات والميش بالطريقة التي يرغب بها الفرد قضايا رئيسية بالنسبة لبعض الناس. ويما أن الدراسة تعد نشاطا منفردا، فإن الدراسة بالطريقة التي يرغب فيها الفرد يمكن أن تتم بشكل سهل جدا. ويمكن اختيار بعض النشاطات الترفيهية دون اعتبار لحاجات الناس، الا ان للعمل غالبا دورا نقوم به مع الآخرين. وبالتأكيد، فإن خدمة المجتمع والحياة العائلية تجعل من الصعب العيش بالطريقية التي يرغب بها الانسان ويكون سعيد: الا اذا وجد أشخاصا يشعرون بنفس الطريقة التي يشعر بها.

13. النشاط الجسدي: على الرغم من المعافظة على حالة نشاط خلال الدراسة أمر صعب جدا، إلا ان الأدوار الأخسرى تتيح الفرصة للنشاط الجسدي، وقد تتم عن طريق المساعدة في اصلاح مبنى كنيسة أو مركز خيري، كما يمكن أن يكون الشخص نشيطا من خلال القيام بالرحلات أو قيادة القوارب.

14 المكانة؛ توفر بعض الأدوار الفرصة للاعتراف بما أنجزه الفرد، وعلى الرغم من أن المكانة ترتبط عادة بدور العمل، فالمعلمون يعترفون بالطلبة الجيدين. والمجتمعات المحلية تميز الاسهمات التي يقوم بها المواطنون، ويمكن للزوجة أو الزوج أو الأطفال أن يعترضوا بالاسهمات التي قدمها الأب أو الزوج أو الزوجة.

15. المخاطرة: يحب بعض الناس التحدي او الإثارة أو المجازفة في حياتهم، ويمكن للنشاطات الترفيهية أن تقدم هذه الفرصة، مثل تساق الجبال وركوب الأمرواج والقفز بالمظلة. وفي العمل. يمكن أن يوفر قطع ونقل الأخشاب وبناء صناعات فولاذية عالية، وسباق قيادة السيارات متنفسا آخـر. وقد يتخذ ركوب المخاطر هي مجـال خدمة المجتمع والدراسة أو البيت والأسرة شكلا نفسيا أكـر منه جسديا. ففي الدراسة يتجلى التحدي من خلال التسجيل في مادة دراسية صعبة جدا، وتأجيل الدراسة إلى ليلة الامتحان، أو الانتظار حتى آخر دقيقة لكتابة بحث ما، وبالنسبة للبيت والأسـرة. يعني ركوب المخاطرة مفاجأة شخص ما بهدية، أو أن يكون الشخص أكثر سلبية عندما تكون له علاقة.

16. انتفاعـل الاجتماعي: يتحقق التفاعل الإجتماعي عندما يكون الفرد مع أناس آخرين وفق أدوار. فقت يفضل بعض الناس الدراسة مع مجموعة، ويستمتع آخرين بالعمل في مشروع كجزء من الفريق. وأن خدمة المجتمع توفر هذه الفرصة. وأن العمل مع الأبناء والزوجة، وقضاء إجازة ممتعـم، أو طلاء غرفة بمكن أن يكون ممتما لبعض الناس، وقد توفر نشاطات قضاء وقت الفراغ الفرصة لعدة أنماط من التفاعل الاجتماعي، مثل الحفلات والرياضة وزيارة الأصدقاء.

17. التقويع: تكون القدرة على تغيير نشاطات العمل متعة لبعض الناس. وقد يعني التقويع في أدوار أخرى، مثل تغيير الموضوع الذي يدرسه الفرد، أو الانتقال من نوع معين من العمل إلى آخر. وقد يلبي الاشتراك في عدة نشاطات رياضية أو مؤسسات اجتماعية مختلفة. ويمكن للفرد أن يقضى أوقاته مع الأطفال أو الأقارب أو أن يطبخ او ينظف او يقوم بزيارات اجتماعية.

81. ظروف العمل: ان وجود الإضاءة المناسبة في العمل والبيت بدخل السرور على قلب المرد وان الإعداد لظروف افضل للنشاطات الرياضية بمكن أن تكون ضرورية لبعض الناس. إن ظروف العمل التي قد تشمل الضوء والحرارة المناسبين، والمعدات الجيدة مهمة في مكان العمل نفسه.

وتتوازى نشاطات الحياة المختلفة مع ظهور الادورا، ويتم التعرف عليها من خلال الشكل(13) الاتي:

	لحياة .	، خطهور ادوار ا		2	
البيت والاسرة	نشاطأت وقت الفراغ	خدمات المجتمع	الممال	الدراسة	المؤشرات
					لمشاركة
					الالتزام
					المعرفة
					ثوقعات الفيم
			<u></u>		m = =

الشكل (13): نشاطات الحياة المختلفة مع ظهور الأدوار

عند القيام بالإرشاد وفق نظرية سوير، قد يكون اختبار بروز اهمية الدور متوفرا لبعض المرشدين، وفي أحيان أخرى لا يكون متوفرا، ويمكن أن يكون قياس الأدوار يشكل أهمية للمسترشد، وأي توقعات للقيم التي يتم تحقيقها من خلال الأدوار مفيدا بشكل كبير، وللقيام بذلك، قد برغب المرشد باستخدام مقياس القيم، ويتضمن مقياس بروز اهمية الدور والتطور الشخصي والملاقات الاجتماعية والمهوية الثقافية والمهارة الجسدية العالية والأمن الاقتصادي، وتمت مراجعة هذا الاختبار وأكد صدقه وخاصة بالنسبة للأشخاص من ثقافات مختلفة. وقد يرغب المرشد الذي يعمل لأول مرة حسب مفاهيم سوير أن يكون ملما بالخمسة أدوار التي تم قياسها في اختبار بروز اهمية الدور ومعرفة القيم المذكورة في بحروز اهمية الدور ومعرفة القيم المذكورة في مقياس القيم غيبا من أجل استخدامها في الجلسات الإرشادية. ومن أجل مساعدة المسترشد في في هم الكيفية التي يمكن من خلالها أن يكون لاختبار بروز اهمية الدور ومقياس القيم فأئدة، هياك أمثلة لدمجهما توضح فضايا ارشادية في كل من مراحل الحياة الأربعة من حياة الراشد. وهي على النحو الأتي:.

مراحل حياة الواشدين Adult Life Stages: إن مفاهيم سوير عن مراحل الحياة والمراحل الفياة والمراحل الفياة والمراحل الفياة والمراحل الفياء والمراحل الفرعية مربكة: لأن كلا منهما مرتبط بالعمر، وأن هناك أوقاتاً نمطية يمر فيها الناس بالاستكشاف والتأسيس والمحافظة والابطاء والانفصال. الا أن الفرد قد يمر بخبرة مرحلة ما في في أي وقات خلال حياته. والأكثر من ذلك، يمكن أن يكون الفرد متخرطا في عدة مراحل في

وقت واحد. واستخدم سوير (Super. 1990) مصطلح "Maxi cycle" الدورة القصوى" لوصف المراحل الخمسة الرئيسة النمو والاستكشاف والتأسيس والمحافظة والانفصال في حياة الفرد. ومصطلح "الـدورة الصغرى" Mini cycle ليمكن أن تحدث ضمن أي مرحلة من مراحل الدورة الكبرى، فعلى سبيل المثال، يمكن أن تكون طبيبة أسنان تبلغ من العمر 22 سنة هي مرحلة التأسيس، وقد تكون أقل اهتماما بالتأسيس والتقدم في عيادتها، وفي استكشاف سنة هي مرحلة المحافظة على نفسها في عيادتها، وبالتدريج، تفصل من مرحلة التأسيس، وتدخل في مرحلة المحافظة. أو بشكل درامي أكثر. قد تبدأ باكتشاف خيارات مهنية أخرى، وتكتشف أنها ترغب بأن تصبح فنانة، وأن تنفصل عن مهنة طب الأسنان. وهذه تعد أمثلة على الدورة الصغرى ضمن الدورة الكبرى، ويلقي مفهوم الـدورة الصغرى الضوء على الطبيعية الديناميكية لنظرية حيوية خلال حياة الفرد، ويجرب الأفراد. ويشكل مستمر، أهكارا جديدة وشاطات خلال محاولتهم الانتقال إلى مرحلة جديدة، ومن أجل التوضيح والتحقيق يتم تقديم المراحل والمراحل النرعية في أي مرحلة من الشخص العادي. وبعد ذلك. يتم مناقشة مفهوم "التدوير" الـذي يعود إلى المرور بمفاهيم المراحل الفرعية في أي مرحلة من أدا الشرد.

وتعود البدايات لنظرية سوير (Super. 1951) حول مراحل الحياة، وهي دراسة نظرية لمراحل الحياة، وهي دراسة نظرية لمراحل الحياة، والتي استمرت فيما بعد. وقدم سوير في كتاب عم نفس المهن عام 1957 عرضا عاما اكثر لفكرته. بالاضافة الى مجموعة واسعة من الدراسات حول النضج المهني والمقاييس التي تم تطويرها لوصف مفاهيم النضج ومراحل الحياة. وبعد دراسة المراهقين، ويمكن من خلالها قياس وتحديد تطور الراشدين. ومن هذا العمل، طور سوير وثومبسون وليندمان Thompson & Lindeman. 1988 هياس وتحديد تطور الراشدين Thompson & Lindeman. 1988 مراحل الحياة. ويمكن مشاهدة صدق هذه المراحل في الدراسات التي أجراها سمارت وبيترسون ( كالحياة . ويمكن مشاهدة صدق هذه المراحل في الدراسات التي أجراها سمارت وبيترسون ( كالحيات ( كالمنافق ) اللذات تمكنا من تصنيف 219 ذكر و238 أنثى من النمسا بشكل دقيق باستخدام ( ACCI ). وأكدا ان نماذج المحافظة في مهنة ما، والتدوير والتجديد سلوكيات استكثافية مهمة لدى الراشدين، وهي ما يركز عليه نتائج اختيار ( ACCI ). ولقد قاد هذا إلى تطوير للمراحل. ونقد أدى إلى وصف هذه المراحل والمراحل الفرعية بشكل تفصيلي أكثر.

اولد: الدستكشاف: ذكر سوير عام 1957 بأن هذه المرحلة تتراوح من عمر 15-25 سنة. وهي تضم الجهود التي يبذلها الفرد للحصول على فكرة أفضل حول الملومات عن المهن واختيار بدائل منها وتقرير الوظيفة وبدء العمل، وتضم هذه المرحلة ثلاث مراحل فرعية، هي:

1. البلـ ورة Crystallizing: في هذه المرحلة، يتم توضيح ما يرغب بـه الفرد في عمله. ويتعلم عـن وظائف يمكنه الدخول بهـا. وما المهارات المطلوبة لها والمناسبة له. ويمر معظم طلبة المدارس الثانويـة في هذه المرحلة. وينطبـق الكثير مما تم وصفه عن مرحلة المراهقـة فيما يتعلق بتحقيق القدرات والميول والقيم على هذه المرحلة. وتساعد خبرة العمل ومعرفة العمل في تضييق الخيارات امام الشخص. وعندما يفير الشخص عمله، ويقوم بذلك أي شخص بالنه في أي وقت، من المعتمل أن يقوم هذا الشخص بالتدوير من خلال هذه المرحلة الإعادة فحص الميول والقدرات والقيم.

2. التحديد Specifying: يمر بهذه المرحلة طلبة الجامعات، والذين يبحثون عن وظيفة مباشرة بعد التخرج من المدرسة الثانوية، يحدث التحديد في وقت مبكر أكثر. ويما أن على هؤلاء الشباب أن يختاروا وظيفة بدوام كامل، فالمطلوب منهم تحديد تفضيلاتهم لكي يتمكنوا من العثور على عمل. وبالنسبة لهؤلاء الذين يستمرون في الجامعات أو التعليم التخصصي، مثل رعاية الأطفال أو الهندسة، يجب أن تكون التفضيلات أيضا محددة، وقد يرضبون في الحصول على دوام جزئي أو عمل صيفي في الوظيفة التي قاموا باختيارها، فعلى سبيل المثال، قد يعمل طالب التمريض كمساعد تمريض بدوام جزئي في مستشفى وذلك لكي يتأكد من أن اختياره مناسب.

3. انتفيد implementing هذه الرحلة الأخيرة. الناس في هذه المرحلة يضمون خطاماً لهذه من خلال الانترنت أو مع اصحاب عمل للعصول على عمل، أو التحدث مع مرشد انجامعة. ويتم مرحلة الاستكشاف استخدام اختبار بروز أهمية النور ومقياس القيم مع مرشد انجامعة. ويتم مرحلة الاستكشاف استخدام اختبار بروز أهمية النور ومقياس القيم واختبار الميول المهنية لدى الراشدين علامات لكل مرحنة ومرحنة فرعبة. ويستخدم المرشد العلامات من هذه الاختبارات، وكذلك المفاهيم للتفكير بقضايا المسترشد باستخدام نموذج أرشادي مشابه لأسلوب فياس التطور المهني.

"باسم"، طالب في السنة الثالثة في الفصل الثاني. يعمل والده في البورصة ووالدته في البورصة ووالدته في يع تذاكر الطيران. يعيش على مسافة 50 كيلومتر من المدينة الكبيرة حيث يدرس ادارة أعمال في الجامعة. ولقد جاء إلى مركز الإرشاد لأنه غير متأكد فيما إذا كان عليه أن يبحث عن وظيفة تتعلق بالأعمال، وإذا كان اختياره الوظيفة بالاتجاه الصحيح، وفي المقابلة الأولى، طبق المسترشد اختبار الميول للراشدين، ومقياس القيم واختبار بروز اهمية الدور واختبار الميول لسترونج.

إذ اتضح أن باسم كان لديه اهتماما عاليا بمرحلة البلورة والتحديد والتنفيذ الفرعية، وبالمراحل الأخرى، (التأسيس، المحافظة، والانفصال) كان لديه اهتمام فليل أو عدم اهتمام بعلاماته في اختبار بروز اهمية الدور، كان لديه علامات عالية في النشاطات الترفيهية، وفيما يتعلق بالمشاركة والالتزام وتوقعات القيم. الا ان علامات الدراسة تشير الى مشاركة متوسطة في العمل.
الالترام، ولديه توقعات متدنية في القيم، وكان لديه التزام وتوقعات قيم متوسطة في العمل،
أما العلامات على مقاييس خدمة المجتمع متدنية إلى متوسطة، وكذلك لعلامات توقعات القيم
للبيت والأسرة، أما في مقياس القيم، كانت علاماته عالية في المكافأت الاقتصادية والتقدم
والمكانة والمخاطرة، وباختصار، يكشف اختبار الميول لستروح كاميل اهتماما عاليا في ألعاب
القدوى والمبيعات والقانون والسياسة، كما أن لديه علامات عالية في مجموعة المهن المفضلة في
عدة وظائف تتعلق بالأعمال، ولديه ميول مشابهة متعلقة بالأعمال التنفيذية في التسويق ومديري
المصادر البشرية ومدير الاعتماد، وبعد التحدث مع المرشد لمرة واحدة بعد اجراء هذه الاختبارات،

- المسترشد: نقد اجريت الكثير من الاختبارات، وأشعر بالفضول لمعرفة كيف كان أداثي،
- المرشد: سـوف ننجز أكبر كميـة ممكنة اليوم، ولكننـا لن ننتهي لأن لدبنـا الكثير مما يجــ
  انجازه (مناك الكثير مما يجب مناقشته ولا يرغب المرشد بالاندفاع لأنه يدرك أن المسترشد
  في مرحلة حاسمة فيما يتعلق بقرار اختيار الوظيفة).
  - السترشد: حسنا، لقد دفعتني هذه الاختبارات للتفكير،
    - المرشد: حول ماذا؟
- المسترشد: بدأت أفكر فيما سوف أعمله، سوف أتخرج العام القادم ولم أكن أفكر بهذا في الحقيقة، لقد تحدثت مع أصدقائي وطرحنا أسماء شركات عدة، ولكن كان تفكيرنا فيمن يركب أفضل سيارة، وأشياء من مثل هذه.
- المرشد: لكنك تشعر بالقلق. (يتساءل المرشد عن دافع المسترشد وراء زيارته لمركز الإرشاد ولكنت يتذكر علامات العالية في اختبار ميول الراشدين المهنية مما يشير إلى اهتمامه بالفعل).
- المسترشد: نحن نتحدث فقط حول الموضوع ولكن التفكير بما مسوف يحدث في غضون عام يسبب لي التوتر، يبدو أنه لا يوجد شيء يمكن عمله.
  - المرشد: حسنا لنلق نظرة على نتائج اختياراتك.
  - المسترشد: علامات عائية في جميع مراحل الاستكشاف، ماذا يعني هذا؟
- المرشد: ببدو أنك غير متأكد مما ترغب في عمله، وتشعر بالقلق حول الوظيفة، وتتساءل كيف

## بمكتك الحصول عليها.

- المسترشد: نعم، ولكنني كنت أفكر بها جميعا وليس كخطوات مختلفة.
- المرشد: نعم، من الصعب تقرير ما تريد أن تفعله وأن تجد هذا العمل فورا (بشعر المرشد بالسرور لأن السترشد أخذ العملية بجدية، وسوف يفهم الحاجة إلى أخذ الأمور كلا على حدة). أردت أن أتحدث إليك أيضا عن دور العمل في حياتك.
  - المسترشد: أعرف أن على أن أعمل لكسب النقود.
- المرشد: وماذا تود أن تفعل بالنقود هي هالة ما إذا حصلت على 100000 دولار هي السنة
   الأولى؟ (يربد المرشد أن يرى هيما إذا كانت قيم الدور لديه مشابهة لتلك الموجودة هي اختبار ظهور اهمية الدور، كما يرغب في معرفة المجالات التي يود أن يشارك فيها والتزاماته نحوها).
- المسترشد: سوف أقوم بدفع مبلغ دفعة أولى لشراء قارب وسيارة سباق وأفضل ستيريو، وسوف أشترك في سباق الدراجات البخارية، ولذلك سوف أشتري واحدة، وسوف أقوم ببعض اللهو هنا وهناك.
- المرشد: بالتأكيد سوف تحصل على بعض المتعة (إن النشاطات الترفيهية بارزة وواضح فيما
   يتعلق بالشاركة والالتزام وتوقعات القيم. وكان المرشد مهتما بالتـزام المسترشد بالدراسة
   والعمل).
- المسترشد: نعم المدرسة مملة. أنا أحب الإجازة، فالعمل أجده سهلا. أنا منقذ في مسبح في فنسدق. والفندق مأهول لكن البركة قليلاً ما تكون مأهولة، لذلك آخذ بعض الراحة، وأتحدث مع الزبائن، واستمتم بوقتي، العمل قليل، لكن الراتب مناسب.
- المرشد: يبدو أن الأجر مهم جدا بالنسبة لك. (يبدأ المرشد باستكشاف قيم المسترشد نحو العمل).
- بلسترشد: نعم، ارغب في الإقامة ببيت جميل في يوم من الأيام، وان يكون لدي وقت غراغ
   لأقضيه مع عاثلتي، لكنني غير متأكد بأنتي أرغب في أن يكون لي عائلة هذه اللعظة، ولكنني
   أرغب بذلك يوما ما.

- المرشد: يبدو أنك بدأت تفكر بالسنقبل أكثر وأكثر (يلاحظ المرشد فيما يتعلق في البيت والأسرة، تأتس توقعات القيم عالية في اختبار بروز أهمية الدور، بينما لا نظهر المشاركة والأسرة التنازام كذلك. ويبدو أن هذا يفاسب تصريح المستقبل، ديث إن البيت والأسرة ليسا التزاما فوريا بالنسبة له، ولكنهما قد يكونا كذلك في المستقبل). ويستمر المرشد والمسترشد بمنافشة الخطط والأهداف. وهما يستمدان للتحدث حول اختبار الميول لسترونج كامبل. ويبث المرشد بانتحدث عن غرض هذا الاختبار لوضعه في سياق الحديث، المرشد: لنلق نظرة على نتائج اختبار الميول لسترونج كامبل. فهي مفيدة في التحدث عن الميول والمهن حسب أهمية نتائج اختبار الميول لسترونج كامبل. فهي مفيدة في التحدث عن الميول والمهن حسب أهمية العمل لك (حيث لا يرغب المرشد بتضخيم قيمة الاختبار، بل يرغب في تأسيس سياق لهذا الاختبار).
  - المسترشد: حسنا وما النتيجة؟
- المرشد: عند النظر إلى النتائج نستطيع أن نعرف العمل الذي يبدو لك بأنه وسيلة لغاية.
   فأنت، بالتأكيد، ترغب في الحصول على الأشياء التي يوفرها لك العمل. سوف يساعدك هذ،
   الاختبار في فهم مقدار تشابه ميولك مع ميول اشخاص آخرين في مهن مختلفة.
- المسترشد: عندما تتحدث، بيدو هذا مهما، لقد كنت أفكر بما أرغب بعمله ومع ما «قوم بعمله. وكان لدى اهتمام أقل بما أقوم بعمله.
- المرشد: يبدو أن أحد مجالات ميولك الأساسية تكمن في الرياضة والمبيعات (يبدأ المرشد بأعلى علامتين في مقياس الميول الأساسية).
- المسترشد: نعم، ارغب في الحقيقة واستمتع بلعب التنس والسلة والطائرة وسباق القوارب والسيارات.
- المرشد: يبدو الأمر كذلك، حيث إن اختبار القيم الذي أجريته يظهر تركيزا على المخاطرة
   أيضا (يرغب المرشد في دمج علامات الاختبار مع بعضها البعض وتشكيل انطباعا أكثر
   وضوحا عن المسترشد).
- المسترشد: المبيعات ممتعة بالنسبة لي، ولم يحدث أن فكرت بذلك من فبل. أعتقد بأنني
   أرغب بها فهي تحد حقيقي. لقد قضيت أحد فصول الصيف وأنا أحاول ان أبيع اكبر كمية
   ممكنة عندما كنت أعمل في محل لبيع المدة، وكانوا بعطونني عمولة، وكان عملا جيدا.
- المرشد: يبدو أنك كنت راضيا كثيرا عن هذا الانجاز (يستمع المرشد عن أهمية الانجاز في
   حياة المسترشد ويقوم بتعزيزه وعند هذه النقطة، يكون المرشد على وعي بأن قيم المسترشد

مختلفة جدا عن قيمه هو بالذات: حيث إن قيم المرشد إيثارية اكثر وإبداعية، بينما كانت قيم المسترشد موجهة نحو الإنجاز والمكافأت الاقتصادية. ولا يرغب المرشد في التقليل من قيم المسترشد فقط لأنها مختلفة عن قيمه)، وفي الوضع الإرشادي الدي يستخدم أربعة اختبارات مختلفة، من المكن إعطاء نظرة استشراقية جيدة حول عملية تفسير الاختبار ككل. ومع ذلك، فإن غرض هذا التوضيح إظهار الكيفية التي يمكن بها المرشد أن يستخدم مفاهيم سوير التطورية واختباراته في مساعدة شخص في مرحلة الاستكشاف، وأن القضايا المهمة في مرحلة الاستكشاف، وأن القضايا

ثانيا: التأسيس Establishment: تتراوح هـنه المرحلة من عمـر 25-45. وبشكل عمام، ترجع هذه المرحلة إلى تثبيت الشخص هي عمله عن طريق الحصـول على وظيفة قد تعلي بدايـة حياة العمل، وفــي مهن المهارات والادارة والحـرف، يعني ان الوظيفة قــد تبقى ثابتة لعدد مـن السنوات. وفي المهن شبه الماهرة أو غير الماهـرة، لا يعني التأسيس بأن الشخص سوف يكون ثابتا فــي وظيفة معينة أو مؤسسة معينـة، بل يعني أن الشخص سوف يعمـل معظم حياته، وتعود المراحـل الفرعية مـن الاستقرار والتعزيز والتقدم إلى السلوكيـات المهنية التي تحدث عندما تبدأ حجاة العمل، وفيما يلي توضيحا لها:

1. الاستقرار Stabilizing يتطلب البدء في العمل حداً ادنى من الثبات، ويحتاج الفرد لمعرفة أنه في هذا العمل لمدة لا تتجاوز أشهر قليلة، ويتعلق الاستقرار بالثبات في عمل ما والقدرة على تبية متطلبات تمكنه من البقاء به. وهنا قند يشعر الفرد بالخوف حول امتلا كنه للمهارات الضرورية للبقاء هي العمل.

2. التماسك والدعم Consolidating حالما يثبت الشخص بمركزه، الذي يحدث عادة هي اواخر المشريفات واوائل الثلاثيفات، يحدث تعزيز. ويبدأ الشخص بالظهور بمظهر الأكثر ارتياحا بعمله، ويرغب بأن يكون معروها بأنه منتج ولديه الكفاية ويمكن للآخرين الاعتماد عليه، ويرغب الأهراد هي أن يعسرف رؤسائهم وزملاؤهم هي العمل أنهم يستطيعون تأدية العمل بشكل جيد، وعندما يدعمون مركزهم ويشعرون بالأمان الذي بمكنهم بعد ذلك من التطلع إلى التقدم إلى مراكز أعلى.

3. النقدم Advancing يعدث النقدم هي أي وقت من مرحلة التأسيس، ولكنه يحدث عادة بعد التأسيس، ولكنه يحدث عادة بعد التأسيس والدعم، ويرجع النقدم إلى الانتقال إلى الأمام إلى مركز هيه مسؤولية أكبر وأجر أعلى، وهنائ قلسق، ويشكل خاص هي الأعمال، يتعلق بالنقدم إلى مراكز ذات سلطة أعلى، ومن أجل القيام بذلك، يخطط الفرد عادة كيفية التقدم إلى الأمام وتحسين فرصه في الترقية. وهو يرغب أن يعرف المشرفون عنه أنه يقوم بعمل جيد وأنه قادر على تحمل مسؤوليات أكثر.

مشال: تبلغ ليلي اليوم الثامنة والعشرين، وتعمل كمعالجة فيزيائية اي تعمل مع أناس يعانون من كسور في العمود الفقري، وهي تعيش في مدينة كبيرة، غير متزوجة، وتعمل في مستشفى معروف وطنيا مع طاقم مؤلف من العديد من المعالجين الفيزيائيين. لجأت ليلى للإرشاد لأنها لم تكن سعيدة في حياتها الخاصة أو في عملها. ولقد انهت مؤخرا علاقة خطوبة استمرت 3 سنوات، وتجد أنها تشعر بالوحدة؛ حيث إنها لم تكن على علاقة مم أصدقاء. بسبب ارتباطها عاطفها. ومع نها كانت تنوى الذهاب إلى كلية الطب إلا أنها كانت خائفة من عدم قدرتها على تمويل دراستها، ولا تستطيع أن تبقى في الجامعة لمدة 4 سنوات، كما أنها بحاجة إلى دخل فورى، وهي الآن تشك بهذا القرار وتحاول أن تقرر فيما إذا كان عليها أن تتقدم إلى كلية الطب، واضح أن اختيارها كان ضمن مجال الصحة ولكنها مترددة في تقديم الطلب. وهي تشعر بالإحياط في عملها وتشك في كفاءة المشرفين عليها، وتشعر بأنها محددة بواجبات عمل المعالجة الفيز بائبة. وتتساءل فيما إذا كانت ستشعر بسعادة أكثر لو أنها تحملت مسؤولية أكبر تجاه مرضاها. تماما مثلما يفعل الأطبء مع مرضاهم، وعند ارشاد ليلي، يقرر المرشد أن يستخدم اختبار بروز أهمية الدور واختبار الميول المهني للراشدين ومقياس القيم. ويأمل المرشد أن تساعد هذه الأدوات ليلي في فهم أهمية العمل في حياتها، والقيم والميول المهنية التي تهمها أكثر من غيرها. لاحظت ليلي ان هناك فروقا بين علاماتها في اختبار بروز اهمية الدور، وعلامات الالتزام وتوقعات القيم، وكانت أكثر مشاركة في العمل، ثم النشاطات الترفيهية، ثم البيت والأسرة. كما حصلت على علامات عالية في مقياس القيم في الاستقلال وأسلوب الحياة والتفاعل الاجتماعين والانحاز. ويظهر اختبار المبول المهنية للراشدين أن ليلي لديها اهتماما واضحا بمرحلتي البلورة والاستقرار. أما مراحل التطور الأخرى فكانت ذات اهتمام فليل بالنسبة لها. وبعد التحدث معها حول شعورها بالوحدة وقلقها لعزلتها الاجتماعية خلال الجلسة الأولى، عرضت ليلي مشكلاتها المتعلقة بالمهنة على المرشد في بداية الجلسة الثانية. وقام المرشد بمشاركة ليلي بدراسة نتائج اختبار بروز اهمية الدور واختبار الميول المنبة لنراشدين.

- المسترشدة: إن العمل مهم جدا بالنسبة لي فمجرد تمكني من الحصول على عمل في
   المستشفى لا يعني أنني أنجزت شيئا عظيما، ولكنني بينت للآخرين أنني أستطيع الاعتناء
   بنفسي.
- المرشد: من المهم أن تستطيمي الوقوف على قدميك (يسمع المرشد ليلى تتحدث عن التأسيس
   ويرى التوازن بين هذا النقاش وعلاماتها المالية في مقياس التأسيس).
- المسترشدة: حقا هذا مهم بالنسبة لي. اعتقد الآن أن الأكثر أهمية بالنسبة لي لأنني انفصلت

- عــن خطيبي، ولقد مرت بعض الأوقات أعتقدت فيها أننــا سوف نتزوج، وعندما اكتشفت في النهاية أنه يخدعني انتهت علاقتنا ولم يبق لي الأن إلا الممل.
- المرشد: من المزعج أن تفكري الآن بأن أمر الزواج وانجاب الأطفال، الذي يبدو مجهولاً (كان
   المرشد على وعي ببروز مقدار تأثر ليلى العميق بالبيت والأسرة، ويبدو صعبا عليها أن تتخيل
   هذا الدور الآن).
- لمسترشدة: لقد كان هذا صعبا جداً. يبدو أنني أصبحت الآن على وعي أكثر بما يقوم به
   الناس في العمل. ولا أعني ما يقومون به تجاه المرضى فقط، ولكن احيانا أفكر بما يقومون به
   عندما يذهبون إلى البيت. عندما كنت أعيش مع خطيبي، لم أكن أفكر بهذا.
- المرشد: يجب أن تفكري بنفسك وما سوف تفعلين (عدم المشاركة في دور بارز واحد، وهو
   الذي يتعلق بتكوين بيت وأسرة، أدى إلى الشك بالأدوار البارزة الأخرى).
- المسترشدة: مع ذلك، فأنا أحب الناس الذين أعمل معهم ولا زلت أستمتع باللقاء معهم، وأشعر بانتي جزير المتعرب في وأهتم بما يسيرون عليه، الا الني أستغرب فيما إذا كنت أسير في الاتحاء الصحيح.
- لمرشد: يبدو أننا يجب أن نتحدث أكثر عن كلية الطب. لقد تطرقت إلى هذا في المرة لسابقة (تبدو ليلسى وكأنها ترغب في تدوير الموضوع بمعنى أنها ترغب بالشك في خياراتها والعودة إلى مرحلة البلورة، والأكثر من ذلك، تقدر ليلى العمل الاجتماعي، وتؤكد ذلك علاماتها العالية في مقياس القيم).
  - المسترشدة: نعم، وإنني أعرف الآن الكثير عن العلاج الفيزيائي والأطباء أكثرمن ذي قبل.
- المرشد: يبدو أن لديك خبرة عملية أكثر هما حصلت عليها من خلال دراستك (يسمع هنا المرشد كيف أن معلومات ليلي عن عالم العمل قد ازدادت، وكيف أنها قد ترغب بالعودة إلى مسألة الاختيار المهني بمعلومات جديدة).
  - المسترشدة: لا أرغب في الحقيقة الاعتماد على أي شخص، أريد أن أقوم بما أود عمله.
    - المرشد: وما هو؟ ( يبدو استقلال ليلى وإحساسها بمن هي وماذا تريد واضحا وقويا).
- المسترشدة: العمل منع الأطباء ومعالجة القاسي المصابين يروق لي، وأعتقد أنني أرغب في
   القيام بهذا العمل.
- المرشد: يبدو أنك ترغبين بهذا، ولكنك تشعرين بالخوف (لفهم التردد بين مرحلتي التأسيس

والبلورة، حيث يرى المرشد ليلى تبدأ بالعمل هي وظيفة مدينة، وتبدأ بحب هذه الوظيفة، وزد تحرى أن الوظيفة الأخرى فيها امكانيات أكثر، وبشكل مـن الأشكال، يمكن النظر إلى التغيير مـن المالج الفيزيائي إلى العلبيب كتقدم، وليس تغييرا هي المهنة، وإذا ما نظرنا إلى الأمر مـن هذه الناحية، يمكن أن يكون أقل إيلاما، ومن ناحية أخرى، فإن العودة إلى الجامعة لعدة سنوات يكون أكثر تقدما).

إن استخدام أدوات سوير ومفاهيمه الساعدة ليلى هي التمامل مع علاقتها وقضاياها المهنية، يوضر نموذ جـا تتظيميا للمرشد، والقدرة على التعرف على مرحلة الحيـاة والانتقال إلى الأمام او الى الخلف، وضمنهـا يمكن أن يكون مفيـدا التغير هي نوع الحيـاة، والأكثر من ذلـك، فإن دور الممل يمكن أن يغير حياة الفرد ورؤيته حسب الأدوار الأخرى؛ البيت والأسرة ووقت الفراغ وخدمة المجتمـع والدراسـة، ويمكن أن يكون مفيدا، وتعـد قيم ليلى مهمة جدا في صنـع قراراتها، وتوفر مفاهيم القيم لدى سوير وسيلة لتصنيف القضايا المهمة التي تتصارع معها ليلي.

وعلى الرغم من المراحل الفرعية من التأسيس والدعم والتقدم يساعد في ههم القضايا المهنية التي تواجه ليلى، والمشكلات التي قد تحدث في وقت متأخر من مرحلة التأسيس قد لا تتم معالجتها، ويحدث توتر منتصف العمر الذي يحدث في بداية الأربعيفات الذي لم يتم التعامل معه سبواء في مرحلة التأسيس او في مرحلة المحافظة، وهما يقترحان مرحلة أخرى يطلق عليها "التجديد" التي يواجه فيها الفرد أزمات منتصف العمر، التي تضم إعادة اختبار أو لويات الضرد الشخصية والمهنية، والقينام يتغييرات مرتكزة على هذا الاختبار وعمل مخططات مختلفة تتعلق بالمستقبل، وترتكز افتراحاتهما جزئيا على نتائج ويليامز وسافيكاس (Wiliams and Savickas. 1990) الذريس وجدوا أن أوائل الأربعينات هي عمر الزلازل الشخصي بالنمية للعديد من الأفراد الذين أجريت عليهم الدراسات. وقد تواجه ليلى مثل هذه القضايا عندما لا تكون مستقرة في وظيفتها أما كممالحة فيزبائية أو كطبيبة.

ثالث: الصحافظية Maintenance تمتيد هيذه المرحلة مين عمير 55 65- سنة، وقد لا يتقيد م الفيرد فيها، ولكن يحافظ على مكانته في عمله، وقد يختلف هذا مين فرد لآخر اعتمادا على القدرات الجسدية وخطط الشركة ووضعه المادي الشخصي والدافعية، وتوجد مراحل فرعية لهيا: الإبقاء والتحديث والتجديد في تسلسل زمني، وهذه المفاهيم مفيدة للمرشد لأنها تساعده في التوسم في ممنى مرحلة المحافظة.

الإبضاء Flolding: إنه مع حصول الفرد على مستوى معين من النجاح، يكون مهتما بالإبقاء
 على المركز الذي وصل إليه، وإنه يتعلم أشياء جديدة التكيف مع التغيرات التي تحدث في المركز.

ويكون على وعبي بالنشاطات التي يتخرط بها زميلاؤه العاملين. وفي بعض الشركات، قد يرى الأفراد في التقاعد المبكر او الاستفقاء مصدرا للخطر، وهذا دافع كاف للفيرد للإبقاء على ما لديه.

2. التحديث Updating: في عدد من الحالات، لا يكون الإبقاء على الوظيفة كافيا، فعلى سبيل المثال. يتطلب المحافظة في وظائف التعليم في المجال الصحي حضور الموظف برامج تعليم المستمر. وان حضور هذه البرامج يجعلهم على علم بالتغيرات التي تحصل في مجال عملهم، وهناك نشاطات أقبل رسمية، مثل ندوات التعليم المستمر التي تضم اجتماعات مهنية وتبدل الزيارات للاطلاع على التطورات الحديثة في المجال، ومقابلة الناس الذين أجروا تحديثا لمعرفتهم.

3. التجديد: Innovating يشبه التجديد نوما ما التحديث وهوير جع إلى التقدم في المهنة. وقد يكون هذا غير التحديث، بل يمكن القيام ببعض الاسهمات، في الميدان، وتطوير وسائل جديدة وقد يكون هذا غير التعلم مجالات جديدة من العمل، وقد يبدو التجديد كما لو أنه يناقض فكرة المحافظة، وصع ذلك، ففي معظم الوظائف، وخاصة الوظائف ذات المستوى العالي، إذا توقف العاملون عن تعلم اشياء جديدة، لن يحافظوا على وظائفهم، ولكنهم يتحدرون ويتعرضون لخطر فعدن مركزهم.

مشال: يبلغ محمود 57 عاما من العمر، ويعمل بائعا في شركة تأمين، وهو يتحدث إلى طبيبته حول التهب العام الذي يشعر به مع آلام تصيب أسفل ظهره.

- المسترشد: أشعر بالتعب أكثر مما كنت أشعر به في السابق.
- الطبيبة: لم تظهر أي من الفحوصات وجود أي خطأ معك، كيف تسير حياتك؟ ( تقرر الطبيبة أن تستغل الوقت في الاستماع إلى محمود وأن ترى إذا ما كانت تستطيع مساعدته، او تقوم بتحويله إلى المرشد او أخصائي او طبيب نفسي).
- لا تعرف الطبيبة ما قدمه سوير، ولكن لديها فكرة عن نظرية مراحل الحياة، لذ، حولته لرشد.
  - المرشد: كيف تصف حياتك اليومية؟
- المسترشد: يسير ابناي التوأمان سيرا حسنا هي عملهما، وتحب زوجتي عملها، فالأمور تسير
   بشكل جيد بالنسبة لهم.
  - المرشد: ولكن، كيف تسير الأمور ممك؟

- المسترشد: في البيت الأمور جيدة، رزقنا بجفيدين، وهذا شيء رائع، ولكن تسير الأمور في
   العمل كما هي دائما.
- المرشد: وكيف ذلك؟ (يريد المرشد أن تعرف أكثر عن دور محمود العاصل، حيث يبدو أنه
   سميد في بيته وبين عائلته).
- المسترشد: إنه قاتم تماما. فهم يعقدون النسدوات، وأحصل على المواد شي جميع الأوقات،
   ولكنها تشبه المواد القديمة لذلك لا أقرا إلا نصفها.
- المرشد: ما الذي يمنعك من قراءتها؟ (يعرف المرشد فيمة تحديث المعلومات وتجديدها، يأمل
   أن يتمكن من توصيل هذا الى محمود)
- المسترشد: لا أحسرف، هنساك العديد من هــؤلاء الناس الجدد الذيـن يفـدون إلى الشركة.
   ويخبرونني بماذا يجب أن افعل، وكيفية فعله. لقد عملت قبلهم الأكثر من 20 عاما.
- المرشد: يبدو أنك تكره أن يخبروك بماذا يجب عليك فعله كما لو أنهم لا يحترمونك (يرغب
   المرشد في استكشاف الحقد الذي يشعر به محمود معتقد أن هذا قد يعيق تقدمه في العمل،
   ويسهم في شعوره العام بالتعب).

وضي هذا المثال، وعن طريق امتلاك بعض المطومات عن مراحل الحياة، استطاع المرشد أن يكنون حساساً تجاه المسترشد الذي يقابله، وأن يبدأ ضي استكشاف قضايا ذات أهمية. وضيما بعند، قد تقرر متابعة ارشاد في جاسات اخرى. أما الآن، فلقد استخدم معرفته بالتطور المهني للراشدين، وأهمية أدوات الحياة المتعددة لتشخيص فضية نفسية مهمة للمسترشد.

رابعا: الدنفص المجال، وإذا لم يبذلوا بعض الجهود للتحديث، سوف يتعرضون لخطر فقدان معرفتهم في المجال، وإذا لم يبذلوا بعض الجهود للتحديث، سوف يتعرضون لخطر فقدان وظيفتهم، وفي المثال السابق، قد يكون معمود متعرضا لهذا الموقف، وقد يكون بدأ بالانفصال عن عمله، وفي بعض الأحيان، تأتي الحاجة للانفصال من فيود جسدية. فعندما يصل الشخص الذي يعمل بالأعمال التي تحتاج الى قوة جسدية في سن الخمسينات أو الستينات؛ مثل اعمال البناء والدهان، يجد انه لم يعد قادرا على العمل لنفس المدة الزمنية، وينفس السرعة التي كان يقسوم بها في الماضي، وأطلق (Super.1957) على هذه المرحلة أصلا اسم "الانهيار، ولكنه قام بتغيير الاسم بسبب الى الإبطاء لمدلولاته السلبية للعديد من الناس؛ إذ إن الناس يبدؤون بالتباطؤ في شراتهم الجسدية وقدرتهم على التذكر، فإن هذا هو العمر المرتبط بإلحكمة أيضا، ويمكن للناس أن يستمروا في استخدام طاقاتهم العقلية للنمو، وفي نفس الوقت ينفصلون عن نشاطات

متعددة، ويمكن اعتبارها مهمة يقوم بها كبار السن.

1. الإبطاء Decelerating: هذا يعني ابطاء مستويات العمل المناطة بالفدر، وقد يعني هذا العشور على طرق أسهل للقيام بالعمل، وقد يجد آخرون أن من الصعب التركيز على أشياء بنفس الطريقة التي كانوا يقومون بها عندما كانوا شبابا. ويعد الابتعاد عن المشكلات الصعبة في العمل، والرغبة في تجنب الضفوط التي لا نهاية لها علامات على الابطاء.

2. التخطيط للتقاعد مبكرا، إلا أن معظم الأفراد يتعاملوا مباشرة مع التخطيط للتقاعد، وتخطيط للتقاعد، وتخطيط للتقاعد، وتخطيط للتقاعد، وتخطيط للتقاعد، وتخطيط للتقاعد، وتخطيط للتقاعد في النشاطات يتم القيام بها خلال مرحلة التقاعد. فالتحدث مع الأصدفاء ومرشدي التقاعد في العمل وغيرهم بساعد في انجاز هذه العملية، وقد يختار بعض الأفراد عملا جديدا بدوام جزئي أو عملا تطوعياً، وقد يقومون بالعودة إلى مرحلة البلورة وإعادة قياس الميول والطافات الجسدية والعليم، والمثلية والقيم.

3. حياة انتقاعد Retirement Living هو هذه المرحلة شائعة لدى الناس في أواخر الستينات ممن يمرون بتغيرات في ادوار الحياة. وقد يصبح للنشاطات الترفيهية والبيئة والأسرة وخدمة المجتمع أهمية. ومن المقاهيم المهمة في حياة المجتمع أهمية. ومن المقاهيم المهمة في حياة والمتفعد المكان الذي يعيش فيه الفرد، واستخدام وقت الفراغ الذي قد يأتي مع التقاعد. ومع ازدياد عدد المسنين بعد عام 2000 كان حوالي نصف سكان الولايات المتحدة فوق الخمسين. وهناك حاجة كبيرة المعالجة القضايا الفردية التي يواجهونها في مرحلة التقاعد. وهناك اقتراحات إرشادية موجودة في كتاب "أوشادات للتقاعد". وأن التقاعد يكون أكثر نجاحا عندما يقوم الأفراد بالتخطيط لتقاعدهم، وهؤلاء الذين يتقاعدون لأسباب سلبية مثل سوء الصحة، يكون لديهم علامات رضا عن الحياة أدنى من أولئك الذين اختاروا أن يتقاعدوا طوعيا. وأن المتقاعدين في وقت مبكر، والذين تكيفوا بشكل جيد مع التقاعد، لديهم أهداف ثابتة وذات معنى لإثراء نوعية حياتهم، وبشكل عام، وجد أن الرجال من عمر (70-72) رضاهم عن الحياة في فترة التقاعد

فاقسا أكثر في مرحلة سوير الاستكشافية من الرجال الذين لم يغيروا المهن، وفي اختبار الميول المهن، وفي اختبار الميول المهنية للراشدين استخدم سويسر بندا واحدا لتقرير حالة التدوير. هانه بعد العمل في الميدان لفسترة وجيزة، والانتقسال إلى وظيفة أخرى لسبب او اخر، مثل الراتب، وفرصة النمو. والانغلاق، وغيرها، وعندما يتعلق الانتقال بننيير المجال وليس مجرد العمل لدى صاحب عمل أخر في نفس المجال، يطلق عادة على هذا "تغيير المهنة". ونقدم تاليا خمس عبارات تمثل مراحل متعددة من تغيير المهنة، اختر العبارة التي تمثل وصفا لوضعك المهنى:

- 1. لا أفكر بالقيام بتغيير في مهنتي.
- 2. أفكر فيما إذا اردت أن أقوم بتغيير في مهنتي.
- أخطط للقيام بتغيير المهنة، ولقد قمت باختيار مجال للانتقال اليه.
  - قمت باختيار مجال جديد وأحاول أن أبدأ العمل به.
  - 5. قمت مؤخرا بالتغيير والاستقرار في مجال جديد.

والحدوار التـائي جزءاً مـن تلقابلة الأولية بين محمد البالغ من العمر 64 عامـا، الذي يعمل صحفيا في مدينة متوسطـة الحجم في الجنوب، ومرشد أحد اعضـاء هيئة الصحيفة. ومحمد التقل إلى الجنوب عندما كان في الثانية عشرة من عمره، وعمل في الصحافة مدة 37 عاما، ولمدة 25 عاما عمل لدى الصحيفة. واشترك في وضع خطة راتب تقاعدي. يتطلب عمله حركة مستمرة ومقابلة مياسيين ورجال الشرطة في جميع أنصـاء الدولة. وخلال الخمسة عشـر عاما الماضية ازداد وزن محمـد بشكل ملحوظ وأجرى عملية فـي قلبه قبل 3 أعوام، وهو يجد أنه يفتقد العزيمة التي كان يعتلكها، ويشعر بالتعب الشديد في نهاية اليوم، وكان يتطلع إلى التقاعد، وقام محمد والمرشد بمراجعة الجوانب المادية للتقاعد،

- المسترشد: كنت في الحقيقة انطلع للتقاعد للإسترخاء بسبب تراجع صبعتني، أخطط أن
   أعمل 30 ساعة في الأسبوع في التسعة اشهر القادمة.
- المرشد: وبعد ذلك؟ (استخدام المعرفة بنظرية سوير حول مراحل الحياة، ولكن دون معرفة
   اختبارات سوير، يعرف المرشد أن محمد يناقش مرحلة الإبطاء المتفرعة من مرحلة الانفصال.
   ويبدو أن تركيزه الرئيسي على هذه المرحلة، وليس على التخطيط للتقاعد أو حياة التقاعد).
- المسترشد: لقيد دفعت ثمن المتـزل، وسوف تعمل زوجتي لعدة سفوات أخـرى. سوف أجلس
   لشاهدة التلفاذ.

- المرشد: هل يبدو هذا ممتعالك؟ (توقع ترك دور العمل النشيط إلى دور سلبي جدا غيه القليل
   من الحركة قد لا يكون واقعيا).
  - المسترشد: حسنا، هذا كل ما أود فعله،
    - المرشد: وماذا أيضا؟
- المسترشد: هناك شيء كنت دائما أرغب به، العمل هي برنامج محو الأمية لتعليم الكبار الذين لا يستطعين القراءة، وأولئك الذين يواجهون أوهاتا صعبة وهم يتعلمون القراءة واكتابة. فقد ساعدتني هذه البرامج عندمنا كنت صبيا هي تعلم اللغة بسرعة، وأتذكر انني حصلت على علامات أعلى من الأطفال هي المدرسة. لقد رأيت العديد من الناس يعانون هنا لأنهم لا يستطعيون القراءة أو الكتابة.
- المرشد، يبدو أنك فكرت في هـذا من قبل (الانتقال من عمل نشيـط إلى دور خدمة المجتمع بيدو انتقالا مربحا).
- المسترشد: كنت أفكر بهذا قليلا عندما كنت أجري المتابلات مع بعض الأشخاص من كانوا لا يجيدون الكتابة والقراءة، ووجدت نفسي أعطي عددا أكبر من النصائع للشباب الذين يأتون للمكتب.
- المرشد: يبدو أنك تحب التدريس (التعرف على ميول مختلفة قد يكون مفيدا لمحمد والمرشد
   عفد التدويـر إلى مرحلة البلـورة، وهذا التدوير ليسى درامياً! حيث إن لـدى محمد الفرصة
   للقيام ببعض التدريس وهو يفكر بهذا الأمر).
- المسترشد: حسنا، لم يحدث وأن أتيحت لي الفرصة للقيام ببعض التدريسن، ولكنني أقوم بدلت بشكل غير رسمي. وأحاول أن لا أكون بغيضا في ذلك. معظم الصحفيين لديهم أسلوبهم الخاص بهم ولا يرغبون في أن يخبرهم احد بما يجب أن يقوموا به. وقد يبدو هذا غريب بالنسبة لك، ولكنني أرغب بالقيام بشيء تجاه الاخرين الذين لم يعصلو على ما حصلت عليه.
- المرشد: يبدو أن مساعدتهم سوف يكون لها معنى (قيم الإيثار والهوية الثقافية تشكل أساس
   رغبة محمد في تقيير دوره بشكل إيجابي في خدمة المجتمع).

من هذا المثال المختصر، يمكننا رؤية الاستفادة من مراحل الحياة، وبروز اهمية الدور المتعلقة بنظرية سوير، وبدونها قد يستخدم المرشد فقط، حدسيه الخاص ليقرر ما عليه أن يبحث عنه لمساعدة محمد، وليستقيد من الكمية الواسعة من الأبصاف وتطور المقاهيم التي كانت جزءاً من عمل سوير وزملاؤه، ولا يعني هذا أن نظرية سوير هي النظرية الوحيدة، بل هناك نظريات أخرى لها نفس الأهمية للأبحاث التي أصدرها سوير، كما أنها غير مرتبطة بشكل مباشر بالتطور المهني، ومع ذلك، فإن استخدام أي من النظريات سوف يكون أفضل من الاعتماد فقط على الحس الدخلي.

### مراحل الحياة لدى النساءLife Stages of Women

على الرغم من الاعتقاد الدائم بأن نظرية سوير هي نظرية موجهة الذكور من الطبقة المتوسطة، الا أن سويسر وافترة طويلة اهتم بالنمساذج المهنية للنساء، واشترح وجود سبعة نماذج مهنية للنساء:

 نسط الأعمال المنزلية المستصرة Stable Home Making وهو نموذج مهنة رعاية البيت: إذ تتزوج النساء بعد انهاء تعليمهن بفترة قصيرة، ولا يكون لديهن أية خيرة عمل مهمة بعد ذلك.

2. نمط العمل التقليدي Conventional تدخيل النساء العمل بعد المدرسة الثانوية أو الكلية، ولكن بعد النزواج قد تتوقف عن العمل لتتفرغ لشؤون البيت أو تجمع بين المهن التقليدية التي تساعدها في الحفاظ على دورها في رعاية الاطفال والبيت.

 نمط العمل المستقر Stable Working: بعد المدرسة الثانوية أو الكلية تعمل المرأة بشكل مستمر طوال حياتها.

النمط المزدوج Double Track وهو نموذج اللهن ذات المسارين: ويميز هذا النموذج النساء
 اللواتي يجمعن بين المهنة ورعاية البيت خلال حياتها.

5. النمط المتقطع Interrupted وهو نموذج الانقطاع عن العمل والعودة: تدخل المرأة مجال العمل بالمدرواج ورعاية البيت، شم العودة مرة أخبرى إلى مجال العمل بعد أن يكبر الأطفال ويتمكنوا من رعاية أنفسهم.

النمط غير المستقر Unstable: وهني هذا النموذج نترك المرأة العمل، وتعود إليه، ثم تتركه.
 ثم تعود إليه وتتكرر الدورة مرة بعد مرة.

7. نصط المحاولة المتعددة: وهي هذا و Multiple - Trail وهو نصوذج التجربة المتعددة: وهي هذا النصوذج تعمل المرأة ولكنها هي الواقع لا تؤسس مهنة. وقد يكون لديها عدد من الوظائف غير المترابطة خلال حياتها.

ويشير سوير (Super, 1990) إلى أن النماذج المهنية للنساء التي تم وصفها قبل أكثر من 40 عاما مختلفة تماما الأن. ولقد حدثت العديد من التغيرات في المجتمع مما يتيح للمرأة الفرصة لدخول مجال أوسع من المهن، وعند مراجعته للتطور المهني للنساء، ووجد ان هذاك العديد من الأدوار النتي تقوم بها النساء ويقترح وسائل لتخطيط الأدوار المتعددة. وتفضل النساء دمج العمل والأسرة ، وليس الاختيار بينهما، وفي دراسة أجريت على 105 نساء استمرت 14 عاما، وان إمكانية التنبؤ بالسلوك المهني للنساء عن طريق وجهات نظر الأدوار المتعلقة بالجنس ونظرتهن نحو النفضيلات التي اختارها لهسم أصدقاءهن وشركاءهن قبل 14 عاما، أكدت نتائج الأبحاث أن نحد النباء أسباباً وراء رؤية النساء أنفسهن في عدة أدوار.

ولقيد ركيزت العديد مين الدراسات على مقارنية كيفية تعامل الرجال والنسياء مع الأجهاد المتز ايد الذي يتطلبه العمل، وخاصة أن النساء الموظفات في دوام كلي ومتزوجات، يعانين من أعراض نفسية ودخل أفل وأعباء رعاية النزوج والأولاد أكثر، ويواجهون صعوبات عمل أكثر من الموظفين الرجال، وأن كلا من النساء والرجال وجدوا أن خبرتهم في العمل أسهمت في إجهادهم النفسي، إلا أن مستوى الإجهاد الكلي عند النساء أعلى من الرجال. وأن الاجهاد النفسي في العمل سبب الخلافات الزوجية والمشكلات في البيت بالنسبة لكل من المرأة والرجل. ووجد بارنيت وشين (Barrent and Chen. 1997) أن الإجهاد التفسي كان مرتبطا بالوقت الذي يقضي في أداء مهام بدخل متدن، أو زيادة عدد الساعات الكلية التي تقضي في العمل المنزلي، وعندما يكون كلا من الرجل والمرأة يعملون تحت ضغط الوقت، ويتعاملون مع المطالب المتصارعة. وتواجه النساء الموهوسات أيضا صعوبات. وأظهرت دراسة طولية حول النساء الموهوبات أن العديد منهن واجهن بضعة صعوبات في تحصيلهن عندما كن مراهقات، وفي سن الثلاثين، وتحدثن عن معاناتهن من التمييز بين الجنسين ومقاومة أفراد عائلاتهم لمنعهن من تحقيق أهدافهن مما يترتب عليه صراع الأدوار. وأن المعتقدات حول امور الجنس وكمية الملومات المتعلقة بالمهنة، وتوقعات الآخرين وظروف العمل وامتلاك حسن السلطة؛ لها دور مهم في قراراتهن الهنية. وتقترح هذه الدراسات أن النماذج المهنية للنساء تكون معرضة أكثر للإجهاد النفسي والعقبات الخارجية من النماذج المهنية لرحال.

وذلك يؤثر في خيارات النساء لدخول مهن اجتماعية أو تقنية أو عدم دخونها، وعند مقارنة النساء اللواتي دخان مهن هندسية مع أولئك اللواتي دخان مجال تعليم الرياضيات، وجد أن توقعات النساء حول النجاح لها دورا مهما في خيارتهن المهنية، وأن اللواتي عانين من المضايقات الجنسية أوالتمييز في مواد العلوم والرياضيات، جعلهن يفكرن بانتقاء مهنة شائعة بدون تفكير. والعشور على مهنة تكون مناسبة بشكل أفضل الميول وللشخصية، إلا أن مرورهن بخبرات حاسمة غيرت أهدافهن الهنية، وأن النساء قد لا يتجنبن المواد التكنولوجية.

وقحصت باردويك (Bradrock. 1980) الخبرات النمطية للنساء من حياتهان كبالغات. ومقارنة هذه الخبرات مع مراحل سوير للحياة، وفي الوقت الذي يحدد فيه سوير مرحلة التأسيس على أنها الوقت المطلوب للاستقرار في مهنة ما ودعم المكتسبات التي حققها الفرد، والاستعداد للتقدم في المهنة، تقترح باردويك أن العديد من النساء بين عمر 30-40 سنة ممن يكن منخرطات في مهنة، ولكن يشعرن بالقلق إزاء تأخير الانجاب، او إزاء إيجاد توازن بين دورهن المهني ودورهن الأنشوي ودورهن الأنشوي وبالنسبة لبعض النساء، لم يبد أن النجاح المهني في منتصف العمر يحقق الاستقلال، لأنشوي وبالنسبة لبعض النساء، لم يبد أن النجاح المهني في منتصف العمر يحقق الاستقلال، وتجديد مهاراته المهنية، تعتقد باردويك أن العديد من النساء بين عمر 40 -50، مرحلة التأسيس المتأخر وبلحافظة المبكرة يبدأن في تطوير استقلال أكثر، فإنه الوقت الذي تترك المرأة العمل من أجل تربية الأطفال ورعايتهم ثم العودة العمل ثانية، وان النساء اللاتي تجاوزن الخمسين، تكون أحي مرحلة الإنجاز المهني، وبالنسبة لبعض النساء، فإن تقاعد أزواجهن أو وهاتهم قد يتيح لهن في مرحلة المناسب على نساء فرصاً أكثر لاتخاذ أسلوب حياة أكثر إبداعا واستقلالية. وتركز مشاهدات باردويك فيما يتعن فرصاً أكثر لاتخاذ الماسي على نساء الطبقة الوسطي والطبقة الموسطة العليا، كما تحت مقارنة مراحل باردويك مع مراحل سوبر بنماذج المرشدين بأهمية الزواج والأسرة لعديد من النساء عند اتخاذ قرار المهني والتخطيط.

إن استخدام نظرية سوير حول النمو المهني لدى النساء، يسير وفق أدوار سوير الخمسة (العمل وخدمة المجتمع والدراسة والبيت والأسرة والنشاطات الترفيهية). وعند بحث نتائج اختبار بروز وخدمة المجتمع والدراسة والبيت والأسرة والاستاد بشكل عام؛ هن يضعن فيمة أهلسي للبيت والأسرة من العمل. ومن المحتمل ان تكون مراحل سوير للحياة أقل قابلية لتطبيقها على الناس الذين يكون لعملهم دورمهم. وتتعلق معظم مراحل سوير الفرعية بالنشاطات المرتبطة بالعمل، وأنه كلما كانت النساء أقل مشاركة في العمل وأقل التزاما في العمل؛ كانت قابلية تطبيق مراحل سوير الدي الحياة عليهن أقل.

وأن مشكلة تطبيق نظرية سوير مراحل الحياة على النساء مستمرة. واعتمادا على دراسات متمددة حول خريجي كلية رادكليف فقد وصف فاندوتر وستيوارت ( Vendwowater and Stewart، 1997 للاثة أساليب مختلفة للمهن عند النساء اللواتي لديهن التزامات مهنية مستمرة ومستقرة ودات أهمية، وكان لديهن احتصال لأن يتزوجن مثل النساء في المجموعات الأخرى، ولكن كان

لديهـن عـدد أطفال أقل، وكانت حياتهن مكرسـة للعمل والأسرة. واتخذت النسـاء اللواتي لديهن التزامات بديلة ادوارا تقليدية، واتخذت النساء اللواتي لديهن التزامات مهنية في منتصف العمر أدوارا تقليدية عندما أنهين الكلية، ولكن تابعن بمهن ذات مستوى عال عندما كبر أولادهن. وهذه توضح النماذج التي تتبعها المرأة في دمج الحياة والعمل، وهي مشابهـة نوعا ما الأفكار باردويك وسويـر. والواضح أن الفروق في ادراك النساء والرجال لأهميـة الأدوار الحياتية، وهم يحتاجون إلى التعـرف علـى نظرية مراحل الحياة نساء في منتصف العمر، وأوضح صعوبة تطبيق نظرية واحدة على الخبرات المتلقـة بمراحل الحياة لنساء في منتصف العمر.

وهناك دراسة حالة قد تكنون نمطية لامرأة تمود إلى الكلية بعد أن تربي اطفائها، تسعد في توضيح كيفية تطبيق نظرية سوير، تبلغ جمائة الثامنة والثلاثين من العمر وهي امرأة بيضاء متزوجة من سافق شاحنة، ولديها 3 أطفال في المدرسة، وخلال الأربع سنوات الماضية، كانت تذهب إلى كلية المجتمع المحلي، وهي ترغب في التحويل إلى كلية جامعية 4 سنوات، وهي تفضل منهاجاً تعليمياً، ولكنها تخاف أن يكون هذا المنهاج طويل، لعدم نقل بعض الساعات المتمدة من مواد كلية المجتمع، وبذلك، سوف تواجه صعوية أكبر في العثور على وظيفة بجانب البيت، ويتقبل زوجها فكرة متابعة تعليمها، وأنه يشكو من عدم انتباهها للأطفال، وأنه يقضي وقتا أطول معهم، وتشعر جمانة بالضيق من ضغطه، ومع ذلك، فهي تستمتع بالدراسة التي تقوم بها، كما تطور تقديرها لذاتها كفرد كفؤ.

ووفق نظرية سوبر لمراحل الحياة، بمكننا تقديم بعض الإرشادات، أن تدمج جمانة مشاركتها في الدراسة واعمال البيت والأسرة وتلتزم بها، قبل أن تسعى إلى الاستقسلال والمكانة الأفضل والمكانة الأفضل والمكانة الأفضل والانجاز. وأنها الان تقوم بالتدوير بدءاً بمرحلة البلورة، إلا إنه يوجد لديها عائلة ولديها مسؤوليات، وأنها قد تستفيد من خبرات حياتها في بلورة قدراتها وميولها وقيمها. ولا ينطبق عليها وصف باردويك 2980، فيما يتعلق بالنساء اللواتي يبلغن 30-40 عاما، حيث إن أطفالها في مرحلة المراهقة. ومع ذلك، فإنها نوعا ما تشبه وصف باردويك للنساء من عمر 40-50 عاما،

## مراحل الحياة للراشدين من ثقافات متنوعة Life Stages of Culturally Diverse Adults

ركنزت الدراسات حول طلبة الكليات والراشدين من جماعات تقافية مختلفة لتحديد التطور المهنسي لديهسم، وقد ارتبط بهسم تقدير النضج المهنسي للأمريكين الأفارقة من طلبة الجامعات. وقد روسة أدوار البيت والأسرة أكثر من العمل والدراسة. وباستخدام أسلوب دراسة الحالسة ذكر شنجوباسكن وكيسس (Shngobasken and Kes، 1999) أهمية الدخيل المادي وتعديل الأدوار للأبساء فني الوقت النذي لم يكن فيه الأدوار للأبساء فني التطور المهني للذكور الأمريكيين الأفارقة حتى في الوقت النذي لم يكن فيه الأباء موجودين كنماذج للأدوار الإيجابية، وفي دراسة ل 9 نساء أمريكيات أفارقة، و9 نساء بيض وجيد أن جميسع النساء كان لديهن الدافع للتفوق. وكانت النساء الأمريكيات الأفارقة على وعي بوضعهن كأفلية في ميادينهن، وشعرن بإحساس من الترابط مع النساء الأمريكيات الأفارقة في وانساء الأمريكيات الأفارقة في مجالهن. وان اتجام الرجال وانساء الأمريكيين المكسيكان تحو دور النساء في مكان العمل وحول مسؤولية رعاية الأطفال، أن الرجال الأمريكيين المكسيكان كان لديهم احتمال أكبر لأن يستقوا وجهات نظر تقليدية أكثر من النساء الأمريكيات الأمريكيات وهي تطبق على أفراد آخرين من خلفيات نشافية ، خرى.

لقد تم توسيع نظام سوير للقياس والإرشاد والتطور الهني ليضم مقياسا يحدد العوامل الثقافية C-DAC. ويتطلب هذا النظام الانتباه إلى تداخل عوامل عالمية جماعية (عبر الثقافات) مع العوامل فردية للمرشدين، ويمكن أن يضم هذا النموذج أيضا الانتباه للدرحة التي يندمج فيها المسترشدين من خلفيات اقليات ثقافية مع الثقافة المائدة ( الاستيماب الثقافي، التغريب). إذ إن هناك نقافية جمعية عامة بالإضافة إلى الثقافيات الفرعية، كما أن القضايا الاجتماعية والسياسية والثقافية والتمييز المهني يظهر الوعي بوجود عواثق لدخول الأقليات لسوق العمل، وهناك نموذج تخطيط مهنة الحياة للأغلبية الذي يأخذ بمين الاعتبار قضايا الحاجات والأدوار والواهب والقيم، وجموعات متنوعة ثقافيا،

أن لـكل مجموعة ثقافية، لديها جوانب ثقافية تجعل تطبيق نظرية الهنة وفق مراحل الحياة غير مناسب. وهناك مثال جيد نشينام (Shenam. 1998) الذي يقارن الإفريقية بالأوروبية. وهو يجدا دل بأن الثقافة الأمريكية السائدة؛ حيث يتم تقدير الاعتماد المتبادل والمشاركة والاهتمام بالآخرين أكثر من الاستقلال والنشافس. وهي تشبه المفاهيم الجماعية انتى تم وصفها سابقا في نظام C-DAC. وقد يظهر هذا الاختلاف في حقيقة أن

الأمريكيين الأفارقة قد تم تمثيلهم بشكل زائد في العليهم الاجتماعية والسلوكية بما فيها العديد من المهن المماعدة. ويذكر شيئام أيضاً أن "الأفريقية قد تقسر الفرق ضي أساليب الأمريكين الأفارقية الادارية وعلاقتهم مع زملائهم العمال الاخرين. ويركز عمل فوندراسك (Vendrock et) على السياق التاريخي والاجتماعي لتطور الفرد الذي يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار عند استخدام نظرية سويـر لمراحل الحياة. وهناك أسلوب آخر وهو النظر إلى القضايا التطورية التي تؤثر في جميم الجماعات التي لا تكون ضمن ثقافة غير سائدة.

وقد يساعد نموذج تطوير الهوية عند الأقلية في التطبيق المفاهيمي لنظرية سوبر على أناس مختلفين، ولقد كان هناك أبحاث قليلة حول هذا النموذج، وتركيز النظرية على الاتجاهات نحو المذات ونحو الاخرين من نفس الأقلية، وتجاه الأخرين من أقليات مختلفة، وتجاه الثقافة السائدة بالنسبة لفرد في مجموعة أقلية، ويصف أتكنسون وراينز (Atkinson and Raynor ، 1978). (مدات المنافرة عني المرحلة النسبة لفرد في مجموعة أقلية، ويصف أتكنسون وراينز (المنافرة على الأحرين، عفي المرحلة الأولى "مرحلة التطابق"، يفضل أفراد المجموعة الأقلية عادة فيم الثقافية السائدة على قيم المنافرة على قيم والخبرة، والصراع والخلط بين فيم ثقافته الأقلية وقيم الثقافة السائدة. وفيي المرحلة الثائثة، مرحلة المائدة ويعتنق ثقافة الأقلية. وفي المرحلة الرابعة، مرحلة تأمل النفس، يبدأ الفرد الثقافة الأقلية بالشك في قبوله الكي الثقافة المرحلة الرابعة، مرحلة تأمل النفس، يبدأ الفرد في ثقافة الأقلية بالشك في قبوله الكي لثقافة الأقلية. وفي المرحلة التميير والوعي حيث يجمع الأقلية، وفي المرحلة التفافة الأقلية اي القيم الثقافية لكل من المجموعة السائدة وغيرها من الأقليات، فهم يطورون رغبة في مسح جميع انواع القيم.

وعند مناقشة هذا النموذج، كان اتكنسون ورفاقه (1998 Atkinson et al., 1998) واضحين من حيث عدم يدء جميع الأقليات في المرحلة الأولى، وانتهائهم في المرحلة الخامسة. والأكثر من ذلك، لا تكون الخبرة في المراحل على نفس الترتيب، فإن الوعي بأن هذه القضايا يمكن أن تحدث بين أعضاء جماعات الأقلية في أي وقت من حياتهم، ويمكن أن تضاف إلى استخدام نظرية سوير التطورية مع أعضاء الجماعة الأقلية.

ولتوضيح دمج نموذج تطور هوية الأقلية مع نظرية سوير لمدى الحياة سوف نقدم بمض الأمثلة لكل من مراحل تطور المهنة الأساسية لدى سوير.

- في مرحلة الاستكشاف: لا يحتاج المرشد فقط لأن يأخذ بعين الاعتبار قهاس القدرات والميون والمية مع المعلومات حول المهنة، ولكن أيضا أن يكون على وعى باتجاء الفرد نحو ذاته ونحو

الأخرين، فعلى سبيل المثال، عندما يكون الفرد في مرحلة التطابق، قد يكون لديه اتجاء تخفيض من قدر الذات مها يجعل من الصعوبة بمكان قياس قدراته ومبوله وقيمه بشكل مناسب. وقد يكون هناك أفراد آخرون في مرحلة التطابق ولكن لا يشعرون بتمييز حقيقي ضدهم في العمل، ويذلك يلقون باللوم على أنفسهم عندما تواجههم المشكلات. وقد يشعر فرد في مرحلة المقاومة ويذلك يلقون باللوم على أنفسهم عندما تواجههم المشكلات. وقد يشعر فرد في مرحلة المقاومة والانغماس بالشك بإفراط فيما يتعلق بتعلق بنصيحة المرشد والملومات المقدمة له حول عالم العمل، وكذلك، شإن تفيذ خيار المهنة قد يكون صعبا إذا كان على الفرد أن يتمامل مع أصحاب عمل الوقت الذي يكون فيه مقاوما أو غضبا من زملائه ومشرفيه في المؤسسة، في مرحلة المحافظة، يكون والمنافذة، وسوف يكون من الصعب أن يصنع لنفسه مكانا في مؤسسة ما في عندما يكون على الفرد أن يحدث معرفته ويجددها، مع احترام فيم المؤسسة التي يعمل لديها، يمكن أن يخلق خلطا في الهوية، إذا كان الفرد في مرحلة التفافر أو المقاومة أو الانفمال يمكن أن يكون هذا مؤلما جدا. فقد يشعر الفرد بالعزلة وبعد التقديم بمرحلة سوير من الانفصال يمكن أن يكون هذا مؤلما جدا. فقد يشعر الفرد بالعزلة وبعد التقديم بمرحلة سوير من الانفصال يمكن أن يكون هذا مؤلما جدا. فقد يشعر الفرد بالعزلة وبعد التقديم من نهاية الأقلية الذي يعاني من ما حل سوير، سوف يداني الفرد من ثقافة الأقلية الذي يعاني من مما يماني منه عصو نقافة الأقلية الأناس من ثقافات متنوعة.

وناقش بومان (1993 Bauman (1993) فائدة نموذج اتكنسون بتطور هوية الأقليات. وفي دراسة حول طلبة الجامعات من الأمريكيين الأفارقة، وجد أن تطوير هوية عنصرية إيجابية لم يكن مر تبطا مع اختيار مهنة أمريكية افريقية تقليدية بشكل دال إحصائيا. وعند مقارنة النساء الأمريكيات الأفارقة في الجامعات التي يسود فيها البيض، الأفارقة في الجامعات التي يسود فيها البيض، وجد ماك كاون والستون (Mack. Kawn and Walston, 1998) بأنه لم تختلف طالبات السنة الأولى هي الجامعة السنة الأولى هي الجامعة الرابعة في جامعات السود فيما يتعلق بالثقة باختيار المهنة عن طالبات السنة الأولى هي الجامعة انفسها، ولكن كان لديهن هوية عنصرية أعلى. ومقارنة مع ذلك، كانت لدى طالبات السنة الأولى هي الجامعة أكثر حزما من طالبات السنة الأولى، ولكن لم يختلفن في الهوية المنصرية عن طالبات الجامعة البيض. ويقترح المؤلفون أن الخبرة كأقلية في السود قد تثري الهولة الاجتماعية عند الأمريكيات الأفارقة، وجد أن الهوية المنصرية كانت مرتبطة الأمريكيات الأهاريقية، وجد أن الهوية المنصرية كانت مرتبطة الأمريكيات الأهاروقة، وجد أن الهوية المنصرية كانت مرتبطة بشكل وثيق أكثر مع الهوية المهنية للنساء منها للرجال، إلا أن هناك حاجة الى تطابيق نماذج الهوية المنصرية على جماعات ثقافية متعددة لتوفير معلومات أكثر عن انتطور الهني للمراهقين الأكبر سنا والراشدين من ثقافات اقليات مختلفة.

قضايا تهم المرشد: عند التركيز على التطور او النمو مدى الحياة، يمكن أن نتجنب الصعوبات التي يمكن أن يواجهها المرشد، فعلى سبيل المثال، المرشد الذي أنهى الجامعة ودخل مرحلة التنفيذ حسب نظرية سوير قد يواجه مسترشدا يخطط للتقاعد، وقد يشعر كلا من المرشد والمسترشد بالقلق إزاء الفجوة في العمر بينهما. "كيف يمكن لمثل هذا المرشد أن يساعدني؟ بنه لم يعمل ولم يسرب عائلة كيف يمكن له أن يعرف ما يعنيه التقاعد؟ "وقد يشعر المرشد المبتدئ بنفس هذا الشعور، والإجابة على هذه المشاعر المثيرة للقلق تكمن في قدرة المرشد على فهم الوضع الفريد عن طريق الاستماع للمحتوى والتعاطف مع هموم المسترشد، وكذا لك عن طريق معرفة الأمور بالوضع مثل فوائد التقاعد، ومعلومات حول خطط الرائب التقاعدي وغيرها من المعلومات المادية، والأكثر من ذلك، عندما يكون لديه معرفة بقضايا مدى الحياة ومرحلة الانفصال والشعور

وقد يظهر نعط آخر من القضايا عندما يكون الرشد في مرحلة الانفصال والمسترشد في مرحلة الانقصال والمسترشد في مرحلة الاستكشاف. وقد يشاء المسترشدون الصغار فيما إذا كان بإمكان مرشد يبلغ من العمر 65 عاما أن يساعدهم، لأن المسترشد يكون قد بدأ عمله تواً. ومرة أخرى، سوف يساعد فهم المرشد لمهرفة المسترشد بقضايا تطور المهنة والمعلومات المهنية في تخطي هذه العقبة. وعلى الرغم من أن المرشد قد يكون في مرحلة الانفصال، فإن هذا الا يعني أنه منقصل عن المسترشد عند ارشاده. فأحد مؤشرات المرشد الجيد القدرة على وضع مراحل حياته جانبا وذلك لكي يكون الإرشاد فعلى هذا وادا كانت أدوار الحياة أو مراحلها تعيق المرشد عن استماعه للمسترشد ومساعدته له، فعلى هذا المرشد أن يترك الإرشاد.



## المشكلات والازمات المهنية لحى الراشدين Adult Career Crises and Transitions

يمر الراشد بالصعوبات والنقلات النوعية في تطوره بالوظائف. من ناحية نظرية النقلات تعود إلى الانتقال من مرحلة إلى أخرى، قد يكون الانتقال سلس مثل الانتقال من مرحلة التأسيس تعود إلى الانتقال من مرحلة التأسيس إلى مرحلة المسافة إلى الخبرات الفردية المرتبطة بالتغيرات في النمط المهني نها. إن الأزمات هي أنماط أكثر سلبية وتعود إلى موقف يكون الشخص مضطراً فيه إلى تطوير وسائل جديدة للتمامل مع مشكلة ظهرت فجأة، مثلا دراسة موس وشايفر (Moos and Schaefer 1986) ودراسة هيل (Hill. 1949) تؤكدان على عامل المفاجأة وعدم الانتظام في الأزمات، فالأزمات المهنية والمواقف التبي على الأغلب تسبب الحاجة الى تركيز كبير للفرد لدرجة أنه يبحث عن استشاره لهذا الموقف. وهناك النقلات النوعية الأقل أهمية ايضا.

ويتم ارشاد الراشدين مع الأزمات والنقلات النوعية وفق نموذج هويسن وأدم (Hopson and) لتجسيد رد الفعل للمسترشدين عن الأزمات المهنية والنقلات النوعية، وتقديم (Adams، 1977) لتجسيد رد الفعل للمسترشدين عن الأزمات المهنية والنقلات النوعية، وتقديم أمثلة لتعريف المسترشدين لمراحل متعددة من النقلات. هناك أزمات وفليفية تميل للحدوث مع النساء، وهذه المواقف الخاصة سوف يتم فعصها من خالال مفهوم هويسون وأدم Hopson and).

أنواع الازمات: عرف سكولزبيرغ (Schlossberg. 1984) أربع أنواع من الازمات، هي:

الأحداث المتوقصة: هـي أحداث تحـدث في حياة أغلب الأفراد ومنها التخـرج من الثانوية العامة والزواج وإنشاء عمل معين والتقاعد. الازمات غيير المتوقعة: فهي التي لا يتوقع حدوثها، مثل موت أحـد أفراد الأسرة أو الطرد أو النقل من الممل، ويشير هوبسون وأدم إلى الأحداث المتوقعة بأنها التي بمكن التنبؤ بحدوثها وغير المتوقعة التي لا يمكن التنبؤ بحدوثها.

الأحداث طويلة الأمد: هي مواقف مثل الالتزام طويل الأمد للعمل، فالعمل تحت اشراف غير منطقي أي غير عقلاني، يؤدي الى الشعور بالضغط الناتج عن الاهتمام بالالتزم بموعد إنجاز العمل والظروف الجمدية الصعبة للعامل.

الأحداث غير المكن حدوثها؛ فهي أحداث يتمنى الأضراد حدوثها ولكنها لا تحدث أبداً للبعض مثل ترقية لا تحدث أبداً البعض مثل ترقية لا تحدث أبداً، الأحداث العاملة غير الممكن حدوثها للمرأة هي كونها لا تستطيح الدخول أو الخروج من نطاق سيطرة العمل؛ بعض النساء تتمنى أن تقضي وقت أكبر مع الأسعرة لكنها لا تستطيع بسبب الظروف المالية، ويمكن أن يتمنين آخريات دخول نطاق العمل في حين أن أولادهم يكبرون ولكنهم لا يستطيعون ذلك بسبب المسؤوليات المتكررة والمستعرة في المنزل أو قلة الثقة بالنفس.

وهناك صنف آخر من النقلات النوعية ذكرها هويسون وأدم (Hopson and Adams. 1980) وهي النقلات النوعية وأمر الطوعية. والنقلات الطوعية مثل قرار ترك العمل كمحاسب وهي النقلات النوعية وأمر الطوعية. والنقلات الطوعية مثل أن تعطى بعض المناطق كلطاق بيع والعمل كممثل. يمكن أن تكون النقلات المتوقعة غير طوعية مثل أن تعطى بعض المناطق كلطاق بيع هـ و غير طوعي، ولكن يمكن أن يعرف المرء عنها مسبقاً بسنة أشهر مثلاً. والنقلات غير الطوعية مثل الطرد مـن العمل. ويمكن أن تكون الأحداث غير المتوقعة اختيارية مثل أن يجعل الفرد نفسه هاد على إنجاز عمل ما وعدم معرفته فيما إذا كان سيحدث أم لا، ويمكنه أن يرى مدى تأثير مثل هـذا العمل على حياة الفرد لسنة أشهر مقبلة. بشكل عـام الأزمات تميل إلى أن تكون غير متوقعة وغيضان أثناء

أصناف الازمات في العمل: وضع شولز بيرغ (Schlossberg. 1984) الموامل ذات الدور في الحياة العامة للفرد، وهي العمل والزواج والأبوة، والأحداث الخاصة بالعمل تنقسم إلى ثلاث مجالات، هي:

أحداث النقلات الاعتيادية: تميل إلى أن تكون طوعية ويمكن وقوعها، مثل العمل للمرة الأولى كدوام كامن أو الدخول لسوق العمل بعد الولادة، وهي يمكن توقعها بأسابيع أو شهر مسبقاً، العديد من هذه الأمتلة تحدث في مراحل التضخم، هناك نقلة أخرى اعتيادية؛ وهي أن يفقد المرء دوره عند الانتقال من العمل إلى التقاعد، والنقلات الاعتيادية تميل إلى أن تكون أزمات فقط عندما لا يمكن توقعها مثل أن يتجاهل شخص التقاعد ولا يخطط له ويتفاجأ بأنه تقاعد.

وضع لويس(Louis، 1980) خمسة أصناف للنقلات الاعتيادية التبي يختبرها الشخص في دوره بالعمل، وهي:

- الدخول أو إعادة الدخول لجال العمل: أن يأخذ الشخص أكثر من دور مختلف في نفس
   المؤسسة و الانتقال من مؤسسة إلى أخرى، اوتغيير المهنة، وترك مجال العمل، مثال دخول مجال
   العمل هو الانتقال من المدرسة إلى مجال العمل، ويكون فهم عملية النقل نفسها مفيدة.
- الانتقال الثاني: قد يكون أقل أهمية حيث ينتقل الفرد ضمن نفس الشركة أو ضمن المحيط الخاص بالعمل، دائنون وومبوشس (Dalton and Wmbosh، 1998) درسوا إشكاليات انتقال الفرد من وجهة نظر العامل وصاحب العمل.

النوع الثالث: النقلات النوعية التي تسبب ضفطاً أكبر يفير الأفراد عدة أشياء، مثل تغير صاحب العمل ومواجهة أنواع جديدة من الأعمال.

- التنيير الأكبر: يحدث عندما يـترك الفرد العمل عند شخص ما للعمـل عند شخص آخر مثلاً عندما يعمل المحامى مثلا مزارعاً.

النوع الخامس: من النقلات هو الخروج: أي ترك العمل بالتقاعد أو الحمل عند المرأة أو الطود، أو أن يفصل.

وصف كل من برنس وهول وسولقيان (Prince. Hall and Sulvian. 1994) بأن العمل غير المقيد يكون هيه تكرار هي مسارات العمل، والمهام المؤقتة والانتقال من قسم إلى قسم هي الشركة. وجزء من تقييم العمل غير المقيد هو الزيادة هي التعقيد هي كل من طبيعة العمل المنجز وهي العلاقة مع الزملاء هي العمل، وتشتمل فكرة العمل غير المقيد الأفراد الذين يعملون بمفردهم لكنهم مستشارون لشركة، مشل هؤلاء الأفراد؛ حيث يمكن أن يعملوا هي المنزل ويتواصلون من خلال الانترنت ويعملون بعدة مهام مع زملاء مختلفين.

قد يزيد الارتباط الكبير مع الأسرة والمجتمع والمؤسسات الدينية من التوتر الناتج من النقلات المتكررة هي المملى. وقام كل من هيبر وهولنتون وجولسون بتطوير ما يسمى مخزون النقلات خلال المصل لفهم كيفية تأثير النقلات هي الفرد. وهي عبارة عن خمسة أنماط وهي:

- الاستعداد يعود على مقدار الحافز الموجود عند الفرد لينتقل خلال العمل ،
  - النقة تمود إلى إحساس الفرد بالفاعلية لينتقل خلال العمل .

- الدعم فهو ما يتلقاه الفرد من دعم من الأسرة والأصدقاء .
- استقلالية القرار التي ترتبط بوجود الفرد الذي يكون مبنياً أساساً على الاحتياجات
   الخاصة به بغض النظر عن احتياجات الآخرين.

أن مخرون التنقلات يساعد في فهم وتحديد المالم الرئيسية لتقصلات الفرد التي تهمهم. تميل الأحداث المهنية غير الاعتيادية إلى أن تصبيح أزمات أكثر من الأحداث الاعتيادية، والأكثر شيوعاً على الأغلب هو فقدان العمل، أو الطرد أو تركبه إذ إنه خبرة سلبية لكثير من الناس، وإذا كان الشخص لا يقسد على العمل ويمتمد على الآخريين أو الدخل الذي تم توفيره، فإن للأسرة أو الخدمات الاجتماعية دور في تغطية احتياجات ذلك الفرد، ويتم الاستقرار خلال العمل من خلال نصط العمل نضبه هندما يتم خرق هذا الاستقرار من خلال ظروف العمل يتحول الاستقرار إلى عدم استقرار، وإذا طرد الفرد في البدايات الأولى للعمل أو قبل التقاعد بسنة أشهر يكون التعامل مع الأمر سهلا، والأحداث الأخرى غير الاعتيادية هي الترقية والنقل إلى عمل آخر، ويكون لهذه الأحداث يكون نها رد فعل أقوى في بدايات العمل؛ حيث إنها تكون غير متوقعة أيضاً.

عندما تتواجد المشكلات الخاصة بالعمل لفترة طويلة تسبب آثارها التراكمية أزمات تؤدي إلى النقل من العمل؛ مثال على ذلك بيئة عمل غير سارة قد تشمل الجو الحار جداً أو البارد جداً في النفاية، عمال المزارعين والكيميائيين من الأفراد الذين يواجهون مشكلة الاستمرار بالعمل. سبب ذلك وهناك ضغوطات قد تأخذ شكل موعد نهائي لإنهاء العمل مثل الصحفيين الذين يجب أن يقوموا بمقابلات مع شخص ما، أو ضغوط للإنتاج مثلاً أن يطلب زيادة المبيعات في الوقت الذي تكون فيه المكافئة السنوية تتخفض منة بعد سنة أو تصبح الإجازات أقل، أو قلة نمييز الأداء الجيد من الأداء السيء من قبل الإدارين أو قلة أهمية العمل المطلوب تنفيذه.

مشكلة أخرى قد تبدأ صفيرة ولكنها سرعان ما تكبر بشكل سريع هي العلاقة مع الزملاء والرؤساء في الممل فعدم إمكانية الاختلاط معهم قد يشكل ضغطاً نفسيا؛ إذا استمر يجب أن يقرر العامل كيف يفير هذا الوضع، ويجب أن يقرر أن يعيش مع هذا الوضع أو يغير عمله إلى عمل آخر، على الرغم من الأحداث غير عادية فإن هذه الشكلات الموجودة هي أكثر خصوصية عندما يكون العمل مهم جداً للفرد والأكثر من ذلك فأن النقلات غير الاعتيادية أكثر حدوثاً خلال مرحلة التأسيس في بدايات العمل.

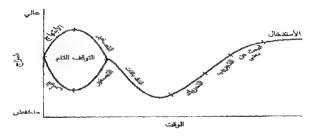
نماذج من النقلات والأزمات: تحدث ردة الفعل على أزمة أو نقلة معينة خلال فترة من الوقت. قام موس وتسو (Moos &Tsu1967) بتحديث مفهومين أساسيين، الأول موجه للتمامل ولتخفيض الضغط الذي يأتي مع الأزمة، والثان موجه لتفاصيل الأزمة حتى يستطيع الشخص أن يعود لحيات الطبيعة، هذه الملاحظات قد تبدو كأنها تلخص رد الفعل العام للفرد على الأزمة، ونظرة أخرى إلى ردة فعل الأفراد للأزمات ستساعد أكثر لتلخيص هذا المفهوم. تمكن شولزيبرغ ولبيويتز (Leibowitz & Schlossberg, 1980) من تصنيف عملية النقل الى خمس مفاهيم أساسية: عدم (Leibowitz & Schlossberg, 1980) من تصنيف عملية النقل الى خمس مفاهيم أساسية: عدم التصديق، والإحساس بالخياتة، والارتباك، والغضب، واتخاذ القرار. وقد كان جميع الأفراد في الشركة موضوع الدراسة فوضع مخطط للتقليل من العمالة. معظمهم كان متقاجأ بهذا العمل من فيل الشركة وكانت ردة فعل عدم التصديق، بعضهم شعر أنه غير متأكد وأن شيئاً ما حدث ليزعزع وجودهم هي عملهم. بغض الوقت الذي يشعر فيه العامل بعدم تصديق ما يحدث، هو الشعور بالخياتة من قبل الشركة، بعضهم شعر أن الشركة تهجرهم بالوقت الذي كانوا هم مخلصين بالخياتة من قبل الشركة، بعضهم شعر أن الشركة تهجرهم بالوقت الذي كانوا هم مخلصين وكونهم متفاجئين لم يكونوا يعلموا ماذا يفعلوا بعد ذلك. ومن كان غير قادر على معالجة ارتباكه شعر بالغضب من نفسه ومن الشركة، والمفهوم الأخير اتخاذ القرار، ويعد ثلاثة أشهر من إشعارهم عنائمة من أعمالهم، هإن بعضاً منهم قد أعيد تعيينه بأعمال أخرى في الشركة، ونصفهم وجد أعمال جديدة، العديد كانوا مسرورين في الدخل الجديد، وحيث إن بعضهم وجد أعمالأ جديدة، العديد كانوا مسرورين في الدخل الجديد، وحيث إن بعضهم وجد أعمالاً جديدة، العديد كانوا مسرورين في الدخل الجديد، وحيث إن بعضهم وجد أعمالاً جديدة،

فغالباً ما تحدث التغيرات الإيجابية مع العمل غير الطوعي. فقد لاحظ ابي وبوش (Buch and Eby. 1995) رد فعل مختلف لهذه التغيرات عند الرجال والنساء بالنسبة للنساء فإن مرونة الأسرة في التعامل مع العمل زادت من فرصة التغيرات الإيجابية عند حدوث متغيرات غير طوعية، وبالنسبة للرجال فإن الزيادة الإيجابية هي الغالبة إذا استطاعوا تجنب الشكلات المالية والعاطفية بسبب النقل من العمل، وكذلك تلقي الدعم من الأسرة والأصدقاء، لاحظ مالين وسترو (Malen and Stroh. 1998) أن النساء لديهم قدرة أقل وثقة أقل بالنفس للبحث عن عمل جديد من الرجال، كون الفرد قادر على رفع معنوياته بشكل إيجابي إذ كان له دور مهم جداً في التأقلم مع العمل الجديد وخسائر العمل القديم، وكذلك خلال عملية البحث والسكن الجديد، وان الحصول على الدعم من المجامع والأصدقاء له دور مهم جداً، وعلى الرغم من أن النمو الإيجابي الحصول على الدعم من المجتمع والأصدقاء له دور مهم جداً غالباً قد يحتاج الفرد مساعدة من مرشدين خارجين.

يساعد المرشد الفرد في التفلب على الصدمة والآثار السلبية نتيجة طردهم من العمل، وكذا على التعامل مع وضعهم الحالي وقدراتهم وقيمهم واهتمامهم، ومن هنا فإنهم يساعدون الأفسراد على وضع أهداف لعملهم ويطوروا استراتيجيات للبحث عمل، بناءً على احتياجات الأفسراد. ويمكن أن يكون البحث عن عمل مشابه للعمل الذي تم فقده أو يمكن أن تقود إلى تعليم

وتدريب مهارات عامة التي تم تعلمها من قبل. وتنضمن كتابة السيرة الذاتية، ومهارات المقابلة وتحديد موقع العمل وفرص التعليم.

نه وذج هويسون وأدم للنقل للراشدين (Hopson and Adams، 1977) لا يوجد نموذج واحد يتناسب مع كل حالات النقل للبالغين، هناك نموذج يستخدم من قبل عدد من الأخصائيين النفسيين وهو نموذج هويسون وأدم لمام 1977، قام برامر وبارغو Brsammer and Barrgoo. 1981 وهو نموذج هويسون وأدم لمام 1987، 1987، 1988 النموذج هي سياستهم هي التأقلم مع النقل، وهي أنماط النقل المهني (1997، 1987، 1988، 1988 ووجد بورسا Bursa أن هذا النموذج مناسب لفهم أزمات النقل للراشدين، والشكل (14) يمثل المراحل السبعة للنموذج من خلال الذي يوضح الملاقة بين كل مرحلة والوقت سواء كان الشخص محبطاً أو مسروراً، حيث يعتمد على طبيعة النقل.



الشكل (14): يمثل المراحل السبعة لنموذج هويسون وأدم للنقل المهني

التوقيف التام: الصدمة الناتجة عن معرفة الشخص بأنه قد تم طرده من عمله هي مثال على النتبت، إذ يكنون الشخص غير قادر على منع خطط مستقبلية، وربما غير قادر على الاستجابية بشكل سليم، وقد تستمر لفترات مختلفة لحظات أو أشهر ويعتمد ذلك على طبيعة الحدث والتكويين النفسي للفرد. عندما سمع جون لأول مرة من شركائه أن الشركة سوف تغلق أبوابها خلال أسبوعين، لم يستطع الكلام ويقي يكرر لنفسه (لا أستطيع أن أصدق ذلك) ورجع أبوابها خلال أسبوعين، لم يستطع الكلام ويقي يكرر لنفسيه (لا أستطيع أن أصدق ذلك) ورجع إلى مكتبه الساعة 3:00 بعد الظهر، أمّا لبقية اليوم فقد أجاب عن المكالمات الهاتفية كالمتاد ولكنه بالحكد قيادر على سمياع الزبائن، صوته كان منخفضاً، ولم يقم بأحاديثه المتادة مع أفراد كان يعرفهم منذ وقت طويل كما كان يعمل كالمتاد، وبعد العمل ذهب إلى المنزل وجلس على الأريكة، وهذا شيء لم يكن ضمن شخصيته المتادة وزوجته التي عادت من عملها باكراً كاذت متفاجئة من

بظريات الدرشاد والنمو المهثبي

النظرة على وجهه، هل حدث له شيء سار مثل حصوله على ترقية سيكون الشعور شعوراً بالتفاؤل وليس بالإحباط،

التصغير الدنفف الض: يعود انخفاض الرغبة هي التنير وان يكون الفرد أقل مما هو عليه ، وفائباً ما يفكر الفرد أقل مما هو عليه ، وفائباً ما يفكر الفرد أن التغيير قد أثر عليه أو أخذ منه مأخذا كبيرا، وأن الأمور على ما يرام بأي حال من الأحوال، عندما عاد جون إلى العمل هي اليوم التالي كانت الأمور ، للموسة كما هي، كان المبنى موجود ومكتبه في المكان نفسه، تكلم مع مندوبي المبيعات الذين كانت مكاتبهم ببجائبه، لكن قبل أن تسمح لهم الفرصة بالتكلم عن العمل والأخبار بدأ الهاتف بالرئين، كان يوم عصل مشغول جداً بحييث لم يكن هي ذاك الصباح وقت للتكلم على الإطلاق، وفي وقت الظهيرة عصل مشغول جداً بحييث لم يكن هي ذاك الصباح وقت للتكلم على الإطلاق، وفي وقت الظهيرة النفسة أذ أن يقال أن تصل المعال غادروا للغداء، وبقي النصف الأخر ليرد على الهواتف وكانت المفاجأة أن يقال أن الشركة في وضع جيد وأن هناك مخزون كبير ولم يفهموا لماذا سنقفل الشركة أبو، بها كانت معنويات جون محطمة وما ساعده ظايلاً أن الآخرين رأوا الموقف كما رأى جون الموقف. وقد أمكروا مثل جون أن الشركة ولم يكن جون متفاجئاً، وهذا جزء من الحديث الذي دار بينهما:

- جون: لقد تفاجأت مثل الاخرين في الأمس، حيث إن أداء الشركة كان جيداً حتى الآن ولسنين
   عديدة، لم استطع أن أصدق ذلك.
- ممثل الشركة: أنا آسف لسماع ذلك، هذه أخيار سيئة لك (على الرغم من أن المفوض لديه
   العديد من الناس قد تم صرفهم من عملهم بنفس الطريقة، استمار المفوض بالتركيز على
   مشكلة جون وهو يعلم كيف صدمه الحادث).
- جـون: قـد لا يكـون الأمر بهـذا السوء وريما هنــاك فرصــة أن شخصاً ما سيشــتري الشركة
   وستستمر بعملها.
- ممثل الشركة: نعم سيكون هذا أفضل بكثير لك، أنا متأكد من ذلك (ويعلم الفوض أن الشركة
   لا تعطي أسبوعين كإشمار الموظفين دون أن تكون أكيدة، ولهذا كان المفوض غير متفائل كثيراً
   مثل جون، وقد لاحظ الاستتكار حيث إنه مر بتجارب كثيرة من فقدان للعمل أو أشخاص فقدوا
   محبيهم أو خسائر معينة، ويعلم أنه ليس الوقت المناسب لمناقشتها).
  - جون: آمل أن ينجح ذلك، حيث إنها ستكون خسارة كبيرة لي إذا لم ينجح الأمر.
- ممثل الشركة: أعلم يا جون لقد كرست نفسك لعملك (المأساة هذه الأزمة واضحة بشكل كبير).

- جون: لدى 12 سنة أخرى للعمل قبل أن أنقاعد، فقط او تتماسك الشركة مجدداً.
- ممثل الشركة: تشعر أنك بحاجة ماسة للشركة (مراعاة الشعور باليأس مهم جداً عند ممثل الشركة في هذه اللحظة).
- الشك بالذات: العديد من المشاعر المختلفة يمكن أن تحدث في هذه المرحلة ومن الشائع جداً أن يشمر الفرد بالشك بنفسه؛ حيث يشكك بنفسه أنه يستطيع ويقدر أن يتحسن ويتجاوز ما يمر به ويعتمد على نفسه، ومن الشائع أيضاً أن يشمر الشخص، بالإثارة حيث أنه لا يعلم ما سوف يحدث خوفاً من المستقبل حزن وغضب.
- بالنسبة لجون فإن العاطفة الرئيسية والمشاعر الخاصة به كانت الشعور بالغضب، وأنه عندما أدرك أن هرمن استمرار الشركة أصبحت ضئيلة جداً، وعندما وصل جون إلى المنزل في تلك الليلية اتصل بالمنوض حيث إنه يعرف المفوض منذ 15 عاماً شعر بالارتياح معه وشجعه على الاتصال معه في أي وقت:
- جـون: لم تعطني الشركة فرصة بعد كل هـذا التعب لهم، لم أحظى بفرصة لمعرفة ما يحصل.
   لم يخبروني حتى آخر لحظة، يا لهم من مجموعة تافهين، كيف أمكنهم القيام بشيء كهذا.
- ممثـل الشركة: أنت غاضب جداً منهم، أستطيع أن أدرك ذلك من صوتك (جون غاضب ومع ذلك فهو بحاول أن بهداً نفسه حتى لا يسيء لمثل الشركة).
- جون: لا أستطيع أن أفهم لماذا يمعلون ذلك، يا لهم من أغبياء، وكأنهم لا يهتمون بمن خدمهم
   وجعلهــم أغنيــاء، أنا لست الوحيد بذلك، هناك الكثيرين ممــن أمضوا فترة طوينة بالشركة،
   إنه شيء مقرف ما يقومون به.
  - ممثل الشركة: أنت تشعر وكأنه تم خيانتك بعد كل ما قدمته لهم.

التحرك والتخلي (الاستسلام المواقع): كما يوضح الشكل (14) اعلاه بيداً الفرد بعد ذلك بيداً الشاعر مثل الغضب والإحباط والمشاعر الأخرى، و يبدأ الفرد بنقبل ما يحدث له، ويبدأ بالنظر إلى المستقبل، ومع مضي كل يوم يصبح من الواضح أن الشركة سوف تغلق أبوابها. ويبدأ بالنظر إلى المستقبل، ومع مضي كل يوم يصبح من الواضح أن الشركة سوف يتم إبقاؤهم لغايات جون بالتفكير بما سيحدث له لاحقاً وهو يعرف أن هناك بعض العاملين سوف يتم إبقاؤهم لغايات أسبوعين إضافهي من معناك أخبار بيان أحداً سوف يشتري الشركة، والشركة تعطي العاملين أسبوعين إضافهي من معنوعة الأجور ولكن بدون أي حواظز أخرى، الأموال التي جمعها جون في في شرة خدمته لن تتأثر بالإغبلاق، وبينما هو عائد للبيت ليلة الجمعة يبدأ بالتفكير بالمستقبل، وفي المساء بيدأ يراجع إعلانات عن موظفين مطلوبين في الصحف المعلية. في اليحوم التالي ذهب لشراء الصحف من المدينة المجاورة ويخطط للبحث عن عمل يوم الاثنين، وفي المنزل بدأ بالتفكير فيما يستطيح عمله وما يجيده، على الرغم أن هذا حدث غير طوعي وغير متوقع إلا أن جون ترك غضبه ويأسه واستذكاره الإغلاق الشركة. جون لديه هواياته يمارسها من وقت الأخر وأصبحت الأن مسارت مهنية أساسية. ويفكر جون أيضاً بأعمال الكنيسة التطوعية التي قام بها سابقا لمساعدة المائلات وظيفية.

ففي هذه المرحلة تتشكل عند الأفراد ثورة من الانفمالات والمشاعر وتتلخص في وصف الأفراد ما يجب أن تكون عليه الأمور، وقد يقدمون النصيحة للآخرين في نفس الموقف المهني، اذ تكون لديهم أفكار عما يجب أن يفعلوه في حديثهم مع أشخاص معينين في نفس المجال، وقد تكلم جون بشكل مختصر مع ممثل الشركة يوم الأحد عن بعض الأعمال الخيرية للكليسة.

- جيون: الأمور تتحسن حالياً ولدي عدد من الأفكار أخطط لدراستها هذا الأسبوع سآخذ يوماً إجازة. وأتحدث لبعض الأصدقاء القدامي، ليدي أفكار عن فتح كراج لسيارات أو العمل كمندوب مبيعات لقطع الغيار ولكني لم أتكلم مع أي أحد إلى الآن.
- ممثل الشركة: جميل أن أسمع منك هذا التقاؤل يا جون (من المريح أن يسمع أن جون تجاوز معنته بما يتعلق بإغلاق الشركة: بعض الناس يبقون هي حالة الاستثكار والغضب من الشركة لأسابيع ولكن جون وجد مجدداً الثقة بنفسه، قد تتلاشى ولكنها على جميع الأحوال بداية).
- جـون: آمـل ذلك وأتمنى أن أجد شيئًا ما، لقد مرت فترة طويلة منـذ أن فكرت بأنني سأفعل
   شيئًا كذلـك وأعتقد أنني لم أفكر يوماً ما بأنني سأكـون في مثل هذا الموقف، عندما أفكر
   يمسؤوليات جديدة لا أجدها سيئة لهذا الحد.
- ممثل الشركة: من الجيد أن أسمع منك ذلك الذي يتعلق بتذكيرك بمسؤوليات جديدة، ومن
   الجيد أن أرى هذا الأفق لديك (يعطي التشجيع لاستكشاف نشاطات جديدة تساعد جون

المصي هي بحته ليس فقط عن عمل ولكن أيضاً عن تفكيره الخاص).

البحث عن الوسائل: هي مرحلة البحث عن الوسائل بيحث الفرد عن ههم كيفية اختلاف الأحداث، وبسبب اختلاف عملية الإدراك يحاول الناس من خلالها ليس فقط فهم مشاعر الأحداث، وبسبب اختلاف عملية الإدراك يحاول الناس من خلالها ليس فقط فهم مشاعرهم، بعد أن أنهى عمله لدى الشركة وأمضى أسبوعاً هي البحث عن عمل: فإن جون مشغول بمتابعة أيّد دلائل للأعمال التي يبحث عنها حيث إنه اتصل مع عدد من المرودين ومصنعين قطع الفيار (الخاصة بالسيارات) لغايات العمل، وبدأ بالبحث عن إمكانية فتح محطة وقود أو كراح لتصليح السيارات.

بما أنه تعلم الكثير عن هذا الخيار فقد شعر بأنه لم يكن لديه الخبرة الكافية أو رأس المال، وحتى أنه لم يكن جاهزاً للعمل في كراج شخص آخر.

هذا جعله يشعر بأنه سار خطوة إلى الوراء ليس فقط مادياً، أنه أرتاح أكثر باستعمال المهارات التي اكتسبها في سنواته الـ23 كخبرة كمنـدوب مبيعات لقطع غيار الدراجـات الهوائية، وأيضاً أعـاد جون النظر بميوله وقدراته وقيمه، وهذا الشيء لم يقم به منذ سنوات عديدة، وعندما يقوم بدلك فهو يرى أن خسارته لعمله هو تحدي وفرصة ليحسن نفسه. وان فهمه لأسباب انهيار الشركة اتضح أكثر. ليس فقط لديه معلومات أكثر عن الوضع المالي لشركة، ولكن أيضاً قادر على أن يكون عنصر فعال أشكلة الأخيرة.

الدستدخال/ التغير الداخلي: المرحلة الأخيرة النمامل مع النقلات هي التغير الداخلي. وتقرض تغيير هي كل من القيم ونمط الحياة. قد يكون الفرد قد طوّر مهارات جديدة لتأقلم، وعاطفياً قد يكون مر بعدة تجارب ثم دمجها واستدخالها وتقبلها، نتيجة المرور بعدة أزمات صعبية.

بعد ثلاث أشهر بعد صرفه عن العمل، اتصل جون بممثل الشركة ليخبره بالتطورات التي قام بها:

- جون: تطلب الأمر شهران لكني حصلت على العمل الذي اعتقد أنه سيكون احسن (تطور) وخطوة للإمسام لي، لقد بدأت العمل الأسبوع الماضي بالعمل لدى شركة كبيرة لقطع غيار السيارات، عملي سيكون في المبيعات كالسابق وأيضاً إدارة بعض الموظفين، هذا الشيء همت به. ولكن يشكل ما حدث معي بعملي القديم الشعور بعدم الامان، لكن أنا أريد هذه الفرصة الآن والأشياء الجيدة.
  - ممثل الشركة: يبدو أن ما أسمعه منك عن هذه الأشياء الجيدة رائع.

- جـون: لقد كانت أشهـر صعبة حيث إن الشهر الثاني الذي مضـى وأنا بدون عمل كان محبطاً
   بشـكل كبير. لقد بدأت أفقد ثقتي بنفسـي وقدرتي في الحصول على عمل، وكنت أتساءل من
   سيوظـف عجـوز مثلي، ولكني تابعت بالبحث حتى في الأوقات التي لا تشجع على ذلك، وكانت زوجتي حقاً نعم المساندة ونعم المشجع.
- ممثل الشركة: الصعود والهبوط يبدو قاسياً جداً (يبدو جون مختلفاً كثيراً، الخوف والغضب
   والتوتر اختفيا من صوته ويبدو أنه كان محظوظاً لحله هذه الأزمة).
- جـون: بعض الأيام أكون حماً مهتماً بشأن إمكانياتي وأياماً أخـرى لا أكون. لكنني كنت قادراً
  على التفكير فيما إذا كنت أقدر عليه وفيما لا أقـدر عليه. لقد حامت بامتـالاك مشروعي
  الخاص، ولكنـه تطلب مني بعض الوقت لأدرك أنني لا استطيع القيام بذلك مادياً. وريما لم
  أكن حماً أمتلك الطاقة التي اعتقد أنني بحاجة لها.
- ممثل الشركة: لقد قمت حقاً بالكثير من التفكير بنفسك وبالمستقبل (ان بحث جون عن الوسائل لم يكن سهلاً ولم يدفعه خطوة للأمام، لقد كان مليء بالعقبات والبدايات).
- جون: نقد كان ذلك قاسياً ولكن عندما أفكر بما أصبحت عليه الآن، وبما كنت عليه قبل ثلاثة أشهر، أبحد أنني أفضل بكثير الآن وأشعر أنني أكثر ثقة بنفسي، وإذا حصل لي ما حصل مجدداً فسيكون أسهل في المرة القادمة، الأشياء التي كنت أخاف منها سابقاً مثل فقداني لعملي وإيجاد عمل جديد قد لا تخيفني بمثل ذلك القدد الآن، واعتقد أني أعرف أكثر عما يجب وما يمكن أن أفعله أكثر من السابق.
- ممثل الشركة: تبدو رائماً (سمع جون وهو يتحدث بهذه الطريقة أدى إلى شعور جيد جداً لقد
   نقل جون هذا التغير إلى حياته، ونتيجة لذلك هأنه يشعر بشكل أفضل تجاه نفسه عما شعر به
   سابقاً بسبب هذه الأزمة؛ لقد تجاوز مخاوفه وشكوكه إلى حلول ممتازة لهذه النقلة).

ليسى كل الأزمات تتبع نصوذج هوسون وأدم (Fiopson and Adams .1977) ذو السبع مراحل مثلما اتبعها هذا المثال، حالة جون قدمت تلخيص لتتابع المراحل لعدد من المواقف مع الناس. كما سيتم توضيحها في الأمثلة في الأقسام التالية مع أنها لا تتناسب مع هذا النموذج بشكل تام.

أنه من الواضع أن ليس الجميع قادراً على حل أزمة العمل بإيجاد عمل أفضل، بعض الناس يواجه أزمة العمل بأن يصبحوا جسدياً مرضى، وقد يقوم احدهم بالانتحاد، او إيجاد عمل مؤقت أو لا يجد عمل على الإطلاق. الا ان ميزة نموذج هوبسون وأدم أن المرشدين لديهم فكرة عما يتوقعوه مشلاً ضي المرحلة الثانية: اذ يتكر الفرد أن عمله مهم، نموذج أدم وهوبسون مفيد في أن يتقبل المرشدون ذلك بدون أن يصدق وا أن تصريحات الفرد ستكون صادقة لفترة طويلة من الزمن. ويتقبل المرشدون الإنكار كمرحلة (مفهوم)، إذا لم تتناسب حالة الفرد مع نموذج هوبسون وأدم فليس هناك دواعي لمحاولة إخضاعها لذلك، الأزمات المتعلقة بالعمل والتي ترتبط بشكل خاص بالنساء وبالعادات والتقاليد والتي سيتم شرحها في القسم الثاني لا تتناسب مع هذا النموذج.

أزمات العمل التي تؤثر على النساء: هناك ثلاثة أنواع عامة من الأزمات التي تؤثر في المناسبة أكثر من الرجال، النساء أكثر عرضة للتعرض لتمييز لاتخاذ قدرارات تخص تربية الأطفال، ومواضيع الأسرة، ومواجهة الاعتداءات الجنسية، التمييز يكون غالباً غير متوقع أو غير طوعي، ويكون تأثيره أكثر، ويوضح المثال لاحقاً تفسيرا لذلك،

النقىلات د فضل وخدارج نطاق العمل أو من العمل الجزئي إلى العمل الكلي: هي قرارات تتخذها العديد من النساء هي أوقات من حياتهن، وتأخذ بعين الاعتبار الأطفال والأسرة، فقد كان لباردويك آراء بتربية الأطفال والأسرة بمراحل مختلفة هي حياة المرآة، مثل هذه النقلات تميل لكونها متوقعة وطوعية ولكنها ليست دائماً هي القضية الأساس، وبغض النظر عن نوع التحرشات الجنمية والمرور بكل من الماناة الشخصية والأزمات المهنية والتي يمكن أن تؤدي إلى تجربة مريرة. وصف بيتس وفتز جيرلد 1987، (Betz and Fitzgerald) وفيتز جيرالد وأور ميرود (Fitzgerald and Ormerod. 1993) بعمق الأبحاث عن التمييز بسبب تربية الأطفال هي نطاق العمل والتحرشات الجنسية، والعلاقة بين الأسرة والعمل وتأثير التحرشات الجنسية سيتم وصفها من خلال نظرية هويمون وأدم (1977) (Hopson and Adams )

الدفول والخروج المؤقف من منطاق العمل: هانماطاً عديدة في الدخول والخروج بنطاق العمل: هانماطاً عديدة في الدخول والخروج بنطاق العمل: هالعديد من النساء قد يكون ترك العمل عليهن سهلا نوعاً ما، وبعضها فد يشارك في برامج لترك العمل تسمح لهن بالعودة لعملهن، ومن ناحية أخرى فإن أخريات اللاتي تبقين خارج العمل لفترة طويلة، قد يضطرن إلى الدخول في عملية البحث عن وظيفة واختباراتها، وللبعض فإن الوظيفة التي كانت مرضية وتركتها قد تم تعيين اناس أخرين فيها، إدارة كل من الحياة الزوجية والعمل قد يعني تقليص العلاقات الاجتماعية، وزيادة التنظيم، وإهمال المنزل ونشاطات أخرى. لذا فإن تطوير أعمال مرنة تسمح بأعمال الدوام الجزئي وتبقى وقت للمنزل هو الافضل، ويؤكد مودجن وفوستير (1999 Morgan and Foster) على دور العملية المعقدة لإعادة دخول المرأة لنطاق العمل والتعامل مع القوانين والتمييز العنصري بين الجنسين، عند استشارة النساء فإن استخدام الوسائل المساعدة لفحص الحواجيز الخاصة بدخول المرأة للمهاتدة مركون مفيدا، وذكر ماكريتر وتورس ورشيد Mcwhirter. Torred and Rasheed 1998

انــ 8 كلما تطورت سياسات التأقلم كلما قلت احتمالية اختيار عدد أقل من المراحل الموجودة في نصوذج هويسون وأدم 1977، ومح ذلك بالنسبة لبعض النساء الدخول أو إعـادة الدخول لنطاق العمل قد يكون مؤلـاً، وبشكل خاص إذا كان إعـادة الدخول بعد الطلاق أو مـوت الزوج؛ هستجد المراة نفسها بشكل غير مألوف وغير مريح مع مسؤوليات شخصية لاعادة دخولها وبقائها وكذلك بقائتها، وأن قرار العودة للمدرسة قد يسبب مشكلة مع احتمال زيادة الدخل في الستقبل، قد تصبح المدرسة عبثاً مالياً، بالنسبة للنصاء اللواتي يدخلن عمـل جديد، او تدريب جديد، ان أمر المودة للمدرسة يعني العودة لمرحلة التوسع، عند التحدث إلى امرأة التي تعود لنطاق العمل قد يقـر رائم شون أنه يجب التغيير أولاً في التقدير الشخصي خلال عملية النقل، مثلاً ماري كانت معلمـة فـي مدرسة ابتدائية لسبع سنوات، ولكنها قـررت أن تعتني بعائلتها وتبقـى في المنزل مع طفيها لمدة ست سنوات، وعندما أصبح طفلها في عمر أربع وست سنوات قررت العودة للمدرسة، اتصلت مع مدير المدرسة التي عملت فيها، وقامت بإعداد الترتيبات اللازمـة لتعاود للتدريس فيهـا في شهر أيلول، وحيث أنها كانت مسرورة بالعمـل قامت بإعداد الترتيبات اللازمـة لتعاود للتدريس فيهـا في شهر أيلول، وحيث أنها كانت مسرورة بالعمـل قامت بإعداد الترتيبات اللازمـة لتعاود المذرسة.

رشا: مشال اخر من ناحية أخرى عملت مدرسة لست سنوات وبعد عشرين سنة من الزواج مات زوجها فجأة تباركا وراءه القليل من المسادر المالية، وولدان شي الثانوية والآخر في الكلية، وانه كرهت التدريس ولم يكن لديها أي خطط للعودة للعمل، وهنا أصبح لديها أزمنان موت زوجها وانه كرهت التدريس ولم يكن لديها أي خطط للعودة للعمل، وهنا أصبح لديها أزمنان موت زوجها أستمرت لأربع ومتطلبات العودة للعمل. فترة التوقف التام/ التثبت لدى رشا (الشلل أو الصدمة) استمرت لأربع مصدومة بسبب الموت المفاجئ لزوجها، ولم تمر بفترة من الاستثكار ومع ذلك أصبحت تركت رشا حزنها وبدأت بالتخطيط لأولادها، وقامت ببعض المحاولات للحصول على عمل، وأخيراً ثبتت بعمل بأن تكون امينة صندوق في محل تجاري، ومن هذه النقطة لم يكن لديها الطاقة لاستغيال قدراتها وقيمها، وبعد سنة بدأت ترتباد عند مرشدين مهنيين ليساعدوها على أن تقرر ماذ تريد أن تفعل، وبعد ذلك بسنة ونصف من موت زوجها كانت تتحرك إلى الأمام والخلف بين مرحلتين الترك (التخلى) والاختبار، وأخيراً بدأت بالبحث عماً قد يكون مناسباً لها.

هذان المثالان يلخصان المدى الكبير لردات الفعل عند النساء عند إعادة الدخول للعمل.

التحرش الجنسمي: عندما يحدث التحرش الجنسي وبالاعتماد على طبيعته قد يكون غير متوقع وأزمة غير طوعية، وقد يهدد عمل الشخص وصحته الجمسية، فالتحرش الجنسي هو شكل من أشكال التمييز الجنسي والتهديد الجنسي والحواجز الجنسية، النكات والتعليقات الجنسية واللمس الذي تتعرض لـه من شخص تقـوم بعملها معه. ذكـر ولمـن (Welsh. 1999) أن النكات الجنسيـة تعد تحرشاً، هناك خمس مستويات للتحرش، والتي أعتمد عليهـا فيتزجيرلد وشوئان 1885 في بناء وتطوير استبيان التجارب الجنسية بإدراج هذه المستويات، وذلك لتعريف الفرق بين أنـواع التحرشات الجنسية التي يمكن أن تتعرض لهـا النساء (1999 Palud، Defour، Attah and المحالية).

المستوى الأولى: التحرش الجنسي (ذكر وأنشى) يعود ذلك إلى عند من التلميحات أو التصرفات الخالية من اللمس، الأمثلة: قد تتضمن أن يتم إخبارها بقصص إيحاثية أو أن تستمع الني تلميحات جنسية بذيئة.

المستوى الثاقي: التصرفات المدرية (بديئة) وتشمل هنا على مبادرات جنسية غير سليمة، قد يقوم فرد بمناقشة الحياة الجنسية للمرأة أو يعبر عن اهتمامه بها.

المستوى الثالث: الحواجز الجنسية، وهذا يعود على طلب نشاطـات جنسية كمقابل نوع من المكافئات يتم عرضها من قبل السؤولين، وقد يكون العائد درجة أعلى أو زيادة في الراتب،

المستوى البرامع: التصرفات الجنسية القصرية، وهذا عكس المستوى السابق حيث أنه يغصب الفسرد على الفعل الجنسي بالتهديد أو العقاب، مشالاً إذا طلب من المرأة ذلك إذا لم تستجب لهذا التصرف الجنسي سترسب في الفصل أو تطرد من العمل، ويشكل عام كله تهديد لمستقبل المرأة.

ا<u>ئستوى الخامس</u>: الاعتداء الجنسي، مثل هذا التصــرف يشتمل محاولــة اللمس والسك والتقسل.

هذه التعريفات تزودنا بطريقة مفيدة لرؤية الطرق المختلفة التي يمارسها الأفراد للاعتداء الجنسي الذكور والإناث، وعادة يميل كل من الذكور والاناث إلى لوم الضحية للاعتداء الجنسي ويتفق كل من الرجال والنساء على أن هذا التصرف تحرش. الا أنهم احيانا لا يحددون هل هو تحرش بشكل رومانسي أو اعتدائي.

وعند فعص رد فعل الموظفين اتجاه التحرش الجنسي لم تكن استجابة النساء والرجال معتلفة في تمريف التحرش الجنسي، ولكن النساء كانت أكثر ميلاً على إشراك الطرفين في معتلفة في التحرش الجنسية؛ وان كيفية تصسرف النساء الذي يتسم بالود يفهمه الرجال على أنه يمكنه التحرش الجنسي؛ لذا بعض أنواع التحرش يمكن أن يكون سببه الرئيس عدم الفهم الصحيح للنساء (Pryor. Lavite and Stoller .1993) أن المناساء (Pryor. Lavite and Stoller .1993) أن التحرش الجنسي في نطاق العمل يكونون على الأغلب قد

ربطوا ما بين التصرفات الجنسية وبعض التصرفات الاجتماعية لطرف الاخر.

انه من خـ لال التعريفات المختلفة لتحرش، ومن خلال النتابع لتحرش الجنسي. من صعب تحديد حادثة التعرش الجنسي؛ ومن هـ والأكثر تعرضاً للتحرش، ذكر فيتزجيرالد وأورميدور تحديد التعرش الجنسي نادراً ما يتم الإبلاغ عنه من قبل الرجال المستثناء المستوى الأخير من التحرش، والتعرض للتحرش الجنسي من نفس الجنس هي غير شائمة أيضاً. والنساء اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي يتم تصنيفهن وفق تحرش الجنسي، بغض النظر عن عمر النساء فإنهن يترددن في التبليغ عن التحرش، والنساء العازبات يبلغن أكثر من المناومات تتوفر لاختلاف حوادث التحرش بالنساء.

مجموعة من الدراسات قد اختبرت الاختلاف في حوادث التحرش الجنسي في عدة مجموعة من الدراسات قد اختبرت الاختلاف في عدة مجموعات، وفني عينة من النساء المحاميات 60% منهم يعملن في العمل الخاص المستقل و 50% في القطاع الخاص قمن بالإبلاغ عن تحرشات جنسية خلال عامين فيتزجيرالد (1987) ذكر أن النساء اللاتي يعملن بالتجارة ويلبسن اللون الأزرق قمن بالإبلاغ بشكل أكبر عن التحرشات من السكر تيرات والمحاميات والمحاميات.

كيف تكون ردة ضحايا التحرش الجنسي لهذا الحادثة ولخص فتزجيرالد رد الفعل في مجالين رئيسين: داخلي سياسات التعامل الداخلي تشمل ما لاحظه هويسون وأدم مثل الانخفاض بتصرف ات أو إنكار مقدار الإهانة المتسببة، سياسات داخلية أخرى هي التأهم مع هذا التحرش بتصرف ات أو إنكار مقدار الإهانة المتسببة، سياسات داخلية أخرى هي التأهم مع هذا التحرش واختلاق عدر للمسبب مثل أنه لم يقصد ذلك، أو تحمل المسؤولية مثل أن يقال لم يكن يجب أن الرتدي هذه الملابس. وخارجية وتشمل تجنب الشخص المسبب وإخباره أن تصرفه مكروه، وذكر يورد وانيكورد ويمكن أن تشتمل أيضاً مواجهة الشخص المسبب وإخباره أن تصرفه مكروه، وذكر يورد وانيكورد بشكل شرس شفوي، والنظر غير البريء، والقليل استجاب بشكل جسمي مثل أن يدفع المسبب بأجباه الحائط، التصرفات الخارجية الأخرى تشمل الحصول على دعم من مؤسسة مثل من من مشهد مثل من دالمحال الأعمال الأخرى مشرف: للحصول على دعم من مؤسسة مثل من مشرف: للحصول على دعم الممارة مم المسؤولين والزملاء هي الممل.

التحرث الجنسي: ينتج عنه مجموعه اعراض او نتائج، وقد وصف كل من جوتك ونوس Guteke Loss اربعة مراحل تمر بها المرأة نتييجة للتحرش الجنسي، والذي يوشر سلبيا هي علاقتها مع الاخرين أويظهر عليها اعراض ما بعد الصدمه او امراض نفسيه:

♦ الارتبك ولـوم النفس Confusion and self-blame: تلوم نفسها بسبب تعرضها للتحرش او

تحمل نفسها المسؤلية بسبب تعرضها للتحرش،

- الخـوف والقلق Fear and anxiety: قد تشعر المرأة بالخوف من قياده السياره او حتى الاجابه عنى الهاتف.
  - Depression and anger الاكتتاب والفضب
- خيبـــة امل وتخبط او عدم وضــوح الرؤيه Disillusionment عدم قدره على طلب المساعده من اناس مختصين او رفع قضيه على الشخص الذي تحرش بها.

مثال روبيرتا هي محامية هي الثلاثين من عمرها من عائلة بورتريكية فقيرة هي نيويورك:
شقت طريقها هي الكلية من خلال منحة، وتخصصت هي الأمور الغربية وكانت سعيدة هي
تدريبها وتتطلع للتقدم للأمام في الشركة التي انضمت إليها بعد سبت أشهر. وكانت تعمل لدى
مؤسسة فانونية صغيرة لمدة ثلاث سنوات بعد التخرج، وقد عرض عليها زيادة في الراتب بالعمل
لمدى مؤسسة جديدة، وفي أحد الأيام أرادت أن تتناول قلم رصاص وقع على الأرض وتصادف
وجود مسؤول قسم القانون لديها، وفي هذه اللحظة تحرش بها حيث لس مؤخرتها وصدمت بما
حصل واستمرت بعملها وازداد غضبها يوماً بعد يوم، وعندما أرادت أن تقادر أحد الأيام قال لها
مسؤولها (دعيني أساعدك في ارتداء معطفك) وقبل أن يكون لديها الفرصة لترد ليقوم بذلك
فقد لمس صدرها، تقول له ببرودة لا تقعل وأبعد يديك فيدر عليها لا تتذمري لم أقصد شيئا،
يصافحها ويغادر، تذهب هي لشقتها وتتصل بأحد الأصدقاء وهو ضابط ارتباط بالجامعة التي

- المحامية: لا أصدق ما حدث اليوم يجب أن أكلمك بخصوص ذلك، رثيسي الذي بالكاد قال
   لي شيء منذ بداية عملي لمسني مرتبن اليوم على مؤخرتي وصدري، هل تصدق ذلك بعد ذلك
   يقول التافه الغبي لا تتذمري، من يعتقد نفسه.
  - الصديق: يا له من شيء مريع وأكيد شيء مؤلم.
  - المحامية: لم أقبل أبداً بحصول ذلك من يعتقد نفسه ليفعل ذلك.
    - الصديق: لم أرك من قبل غاضبة هكذا لا بد أنه أمر مريع.

في نهاية ال 45 دفيقة من المحادثة تقول روبيرتا أعرف أنه يجب أن أفعل شيئاً. هل أستطيع التحدث إليك الليلة (ولاحقاً تلبك الليلة يتحدثان عن كيفية مواجهة المسؤول والذي يتكلم أيضاً في والدرة فانونية، وكيف يتابع ذلك وتترك لنفسها العنان في دائرة الفعل على الموقف حتى تتمكن

من التصرف. وبشكل مثالي سنتمكن بهذه الطريقة من معاقبة المسقول، وسيختفي مثل هذا التصرف، ومع ذلك هناك إمكانية أن تخسر عملها في هذه المؤسمية).

الذرصات المهنية المؤثرة على الدتجاهات التقليدية عند الناس: المنصرية هي مشكلة رئيسية للكثير من المجموعات الفردية في العمل، ويواجه الفرد المنصرية بشكل خاص عندما يكون في مرحلة التأسيس (البداية) ويكون عمله مهماً وتقييمه لنفمه كذلك، ممكن أن تصبح المنصرية مدمرة، تأخذ المنصرية عدة أشكال، سماع زبون في قسم المبيعات يقول (يا زنجي) لزبون أخر حتى لو لم يكن بعينه مباشرة، ولكنها قد تعد أزمة، ويعتمد ذلك على الموقف والمشرف ومواقف أخرى عديدة.

مواضيع ارشاديه: مناك مواضيع أساسية يواجهها المرشدون عند انتمامل مع أحد الأفراد المدي عنده أزمة مهنية أو نقلة نوعية في عمله، يركز المرشد اولا على النقالات السابقة للفرد، المدي عنده أزمة مهنية أو نقلة نوعية في عمله، يركز المرشد اولا على النقالات السابقة للفرد. في مندما يكون الشخص المرشد مثلا نفسه في أزمة، ويجب أن يتذكر المرشد أن كل شخص يصر بأزمة مختلفة عن غيره، وتختلف الأزمات التي يمر بها الأفراد العاديون. وبما يخص بالمرشدين انفسهم، فهو يتعامل مع ردة فعل المرشدين عندما يكونون أنفسهم في أزمة، فالمرشد الذي عنده مشكلة طلاق أو فقدان عمل قد يكون تفكيره أقل بقليل من الذي ليس عنده هذه المشكلة.

أن الأزمات المهنية والتثقلات خلال العمل تميل إلى أن تكون صعبة التعامل معها عندما تكون غير متوقعة وغير طوعية، وعند حدوثها في جو عمل يكون على درجة عالية من الضبط والصمت، فالنتائج تكون مؤلة ومحطمة للشخص. ويمر النساء والأشخاص من ثقافات مختلفة بتجربة التمييز العنصري كنوع من الأزمات التي يمر بها الراشدون. وكذلك قد تواجه النسء مواقف صعبة عند الدخول والخروج لنطاق العمل بسبب أمور تتعلق بتربية الأطفال، وكذلك التحرش الجنسي المدمر لتطور وظيفة المرأة، ويعكن أن يمر المرشدون أنفسهم أيضاً بالشكلات التي يساعدون الأفراد على تجاوزها.





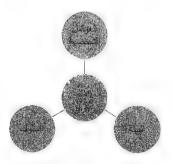
# النظرية المعرفية والتعلم الاجتماعي Social Learning and Cognitive Theory

وهناك نظريتين مهمتين في النمو المهني اعتمدتا على نظرة باندورا. نظرية التعلم الاجتماعي و النظرية الاحتماعية المرفية المهنية واللتان تؤكدان الاعتماد على نظرية فاعلية النات.

### نظرية التعلم الاجتماعي لكرومبلتز Krumboltz's Social Learning Theory

طـور جون كروميلتز وزملائه نظرية التعلم الاجتماعي الهني في كيفية اتخاذ القرار المهني، والتن يتؤكد على اهميسة السلوك او رد انفعل والإدراك (المدفة والتفكير) في اتخاذ القرارات. وهذه النظرية تختلف عن النظريات الأخرى لأنها تركز على تعليم المسترشد اساليب اتخاذ القرار التي تساعده في إثباع أساليب فعالة في الاختيار المهني من بدائل مهنية، والتعامل مع الأحداث غير المتوقعة. وتركز النظرية على مساعدة المرشد في تفسير القضايا، ويؤكد الإطار العام لهذه النظرية على العوامل الوراثية، والظروف البيئية، وخبرة التعلم ومهارات تحقيق المهام، ومهارات النظرية على المتوقعة في عملية اتخاذ القرار، ويمكن لكل من المرشد والمسترشد استخدام مهارات النظرية المنطرقة المعاشدة في عملية اتخال مع وتمايا النظرية المعرفية الساوكية في التعامل مع قضايا تتعلق بالمهن ومواجهة المواقف غير المتوقعة.

وتحاول نظرية كرومبلتز الإحابة عن عدد من الأسئلة، مثل لماذا يغتار الفرد تخصصاً دون آخر او كلية دون أخرى ويتم ذلك من خلال تفحص اربعة عوامل أساسية: العامل الوراثي، والظروف البيئية، وخبرات التعلم، ومهارات تحقيق المهتم، وكل عامل من هذه العوامل يعب دورا مهما في الاختيار النهائي من بدائل عدة محددة، والشكل (15) الآتي يوضح عوامل عملية التعلم الاجتماعي اي التي توضح التفاعل الثلاثي التبادلي وظهور دور الذات والابنية المعرفية والادراك المحرك للتفاعل المتازل الثلاثي.



الشكل (15 ): عوامل عملية التعلم الاجتماعي في التفاعل التبادلي الثلاثي

اذ يوضح الشكل طريقة تفاعل العوامل مع بعضها البعض. ومع ان نظريات النمو المهني تركز على القدرات الموروثة وأحداث البيئة، إلا انها لا تؤكد على اهمية الخبرات المتعلمة ومهارات تحقيق المهام كما تؤكده نظرية التعلم الاجتماعي وفيما يلي وصفٌ لهذه العوامل في اتخاذ القرار،

1 - العاصل الوراثي: Genetic Endowment يشير العامل الوراثي الى الجوانب التي يرثها الفسرد، اي الجوانب التي يرثها الفسرد، اي الجوانب الفطرية غير المتعلمة، وتتضمن الشكل الخارجي، مثل الطول ولون الشعر والبشرة، والاستعدادات الجسمية مثل القابلية للمرض والصفات الأخرى، بالإضافة الى ان بعض الأفراد يولدون بقدرات خاصة مثل الفن او الموسيقى والكتابة والرياضة وما شابه ذلك. وقد تصبح موهيمة مميزة لصاحبها. عموما كلما ارتقع مستوى القدرات الفطرية لمدى الفرد كلما استجاب للتعلم والتدريب. مثلا، ان فرداً بقدرات موسيقية قليلة وعيوب في الصوت، لا يتجاوب بطريقة جيدة لتعلم الموسيقى مهما تدرب عليها، وقد يتقدم لكنه لا يصبح موسيقاراً ماهراً، ان فضية مقدار القدرة التي يرثها الفرد وكيف يتعلم مسألة ليست سهلة. وأن نظرية التعلم الاجتماعي لا تتعامل مع هذه القضية مباشرة، الا انها تركز على تعليم وتحسين المهارات والقدرات عندما يكون النوقت مناسباً. وأنها ذات اهمية في عملية اتخاذ القرار.

2 - ظروف و أحداث يبيئية عدة تؤشر في اختيار المهنة، وهي عموما خارجية، وتشمل اعتبارات تؤشر في الفرد بدرجة جوهرية وتؤشر في اختيار المهنة، وهي عموما خارجية، وتشمل اعتبارات اجتماعية وتقافية وسياسية واقتصادية. بالاضافة الى عوامل بيئية مثل الطقس والعيش في بيئة ملوشة او عوامل بيئية جغرافية مثل الكوارث والزلازل ودرجة الحرارة الباردة او الحارة جدا. ويصدف ما يمكل وكرومبلتز Michel & Krumboltz 1996 عنداث اجتماعية وتربوية ومهنية تؤثر في الفرد في اتخاذ القرار المهني، منها ما هو مخطط له وآخر غير مخطط ولكنها خارج ارادة الفرد.

3 — عوامل اجتماعية: Social Factors تمشل العوامل الاجتماعية التغييرات التي تحدث هي المجتمع وتؤثير كثيرا في توفير الاختيارات المهنية، مثل التقدم التكنولوجي وتحسن الطب والتغيير في المواصلات مثل زيادة سرعة السيارات والطائرات، والتي تخلق فرص عمل جديدة، كما أن التصالات واستخدام الحاسوب في عملية المعلومات في حقول مختلفة أثر بالغ في سوق الممل، كما إن إساءة استخدام التكنولوجيا ونفاياتها يؤدى الى وظائف جديدة مهمة في الهندسة البيئية وإدارة المخلفات، وأن استخدام المصادر الطبيعية مثل انفط الذي يتطلب اساليب جديدة للبحث عنه واستخراجه وتصنيعه. وتؤثر النظم الاجتماعية مثل نظام الضمان الاجتماعي، وبرامج شؤون الجيش وبرامج الريش وبرامج الريشة المنتخر، والمية الاجتماعية في حاجة سوق العمل من قـوة عاملة. وهي تؤثر على الوضع

المالي والبحث عن وظائف، وهي ايضا تتطلب فريق لإدارة الممل، وهذا كله يخلق فرص عمل جديدة. كما أن المجتمعات تختلف بحاجتها إلى الهن؛ فالسهول تتطلب اصحاب مزارع ومزارعين، بينما المدن تتطلب تجار ورجال مبيعات، والمصانع تتطلب مهندسين وعمال حرفيين، وتحتاج المستشفيات إلى اطباء وعاملين بالهن الطبية المساندة.

4- التسهيلات التربوية: Educational Conditions يؤشر توفير فرص التعليم في العوامل الشخصية والاجتماعية للأفراد والمجتمعات، مثل الدرجة التي يقدر بها الآباء قيمة التعليم العالي وقدرتها على المساعدة المالية، أو نظام المدرسة الذي التحق به الطالب، أو المعلمين أو مصادر التعليم التي يوفرها النظام التعليمي، وهي تعمل على تطوير ميول الفرد وقدراته وقد تسبب احباط له. كما أن تنوع وتفاوت فرص التعليم الجامعي او المدارس التقنية او المدارس المسكرية والتمدة، ووقوسر المساعدات المالية في هذه المؤسسات عوامل مؤثرة؛ الا انها تتوقف على قدرة الفرد في تحقيق متطلبات الالتحاق في مهنة من عدة مهن.

5- ظروف العمل: Occupational Condition، هناك عدد من العوامل التي تؤشر في الوظائف وسوق العمل الموسعة التي الوظائف وسوق العمل المبلك الفرد فرصاً لتحديدها، وأهمها فرص العمل الموسعة التي تتأشر بالعوامل الجغرافية مثل قطع ونقل الخشب وصيد السمك. أو التي تتأشر بتغير الظروف الاقتصادية، ومتطلبات التعليم او الدراسة وأن بعض المهن تتطلب شهادات، أو ترخيص أو درجة كلية متوسطة او تدريب آخر. كما أن الراتب والقيم الثقافية والمكانة الوظيفة والعرض والطلب مؤثرة في الاختيار المهني، ايضا قوانين العمل ونظم النقابات تحدد عدد الأشخاص في كل مهنة، ومتطلبات السلامة لمهن محددة لها دور في الاختيار المهني.

6- ضيرات التعلم: Learning Experiences، يكون لدى القرد ملايين الضيرات السابقة التي تؤشر في اتخاذه قرار مهني، وهو يتعرض مثات المرات خلال اليوم في البيت والشارع والمدرسة لاتخاذ قرار، ويستجيب ليعض المعلومات ويشعر بالراحة لها، او يشعر بالتشويش والارتباك او عسم التشجيع وهكذا. لذلك فإن الخبرات التعليمية تختلف من فرد لآخر، وهناك نوعين من انعاط خبرات التعلم الأساسيين؛ الأول، خبرات التدريس الآنية المباشرة (h) والثاني الخبرات المصاحبة (O)، وهي مهمة في الاختيار المهني لأن اداء الفرد في مهنته نتاج خبرات التعلم.

النمط الأول؛ خبرات التعلم من خلال التدريس: Instrumental Learning Experiences وهي لها الثلاثة مكونات الآتية:

التعلم السابق: وهو الأحداث السابقة لسلوك، ويشمل كل الظروف ومنها العوامل الوراثية،
 والقسدرات والمهارات الخاصة، والظلوف والأحداث البيئية، والمام والمشكلات، التي قد

استجاب لها الفرد،

- السلوك: هـو أداء الفرد في مواقف الحياة، وقد يكون صريحاً واضحاً اوضمنياً غير ملاحظ، ويتم التعرف عليه من خلال الامتحانات الشفوية والكتابية، او قراءة حول الموقف او التحدث مع الشخص.
- النواتج: ان نتائج السلوك قد تكون ايضا واضحة او ضمنية غير ملاحظة، قد تؤثر نواتج
   سلـوك الفرد بالفرد والآخرين، واذا كانت نتائج السلوك إيجابية فقد يعيد الفرد السلوك
   في مواقف مشابهة إذا الفرد حصل على (أ) في امتحان فهو يستمر في متابعة الدراسة
   في التخصص، ويدرس مواد اخرى في نفس الموضوع اكثر مما لو أخذ علامة ضعيف في الامتحان.

النصط الثاني: خبرات تعلم مصاحبة: (O) يقد معادما يقد الثاني خبرات تعلم مصاحبة وسلمي يعدد على التباطي، وهناك نوعين من يقد مرز موقف كان محايدا مع موقف ايجابي أو سلبي يحدث تعلم ارتباطي، وهناك نوعين من خبرات التعلم الارتباطي، النوع الأول: الاشتراب الاشتراب الذي يعدث خبرات تعلم مصاحبة، ويعمم الحدث ضمن مصنفات خبرات، فإن تعطل المصعد بين ادوار لمدة تصف ساعة، فأنه يعمل على تعميم خبرة الخوف من المصاعد، إلا أن خبرة ايجابية لركب المصاعد قد يغير الخوف من المصاعد، وإلا أن خبرة ايجابية لركب المصاعد قد يغير الخوف من المصاعد، وإلا أن يعدث تعلم مصاحب من خلال ملاحظة المحامد، ويرجع الى أن يتعلم الفرد من خلالها عن الاخرين ولكن تأثيره يكون أقل فهلاحظة المعلم وهو يدرس يؤدي الى أن يتعلم الفرد من خلالها عن صفات الشخص و الأسلوب والمهنة، كما هو فني ملاحظة الخوف من طبيب الأسنان أو المصاعد، الله أن اكتساب خبرات نتيجة اتقان القراءة والاستماع يؤدي الى أن يتعلم الفرد بدقة عن المهن، ولكن يحدث تعلم غير دقيق عن طريق الاستماع فقط، مثلا عند سماع العاملين في البنوك يسرقون أموال العملاء، أو ما شابه ذلك فهذا يؤدي الى خبرات سلبية نعو موقف و مهنة أو عاملين بههنة.

7 - مهارات التوجه نحو الهمة: Task Approach Skills ان فهم كيف يوصل الفرد إلى مهمة محددة مهم في اتخاذ قرار مهني. وهي تتطلب وضع غايات أو أهداف، وتوضيع القيم، وتعميم البداشل، والحصول على معلومات مهنية. وإنها نتاج تقاعل بين العامل الوراشي والظروف البيشية والخبرات التعليمية، وهو بالتالي يؤدي إلى تنوع المهام وبتوع المهارات المرتبطة بالمهمة؛ مثل مهارات الدراسة، وعادات العمل، وطرق التعلم، وكيفية الاستجابة انفعاليا، فهي جميعها نتيجة تفاعلات بين صفات موروثة، وقدرات خاصة وظروف بيئية، ونتيجة عملية التعلم وخبرات التعلم المصاحبة.

على القدرة الفطرية، إلا ان العوامل الأخرى مثل كيف تدرس وتحضر لامتحان يؤثر في اكتساب اللغة. وفي علامة أو نتيجة الفرد. أن مهارات أداء مهام معينة لها تأثير مهم على اتخاذ القرار المهني، وإن تطور مهارات أساسية لأداء الفرد لمهمة أساسية في نظرية التعلم الاجتماعي تساعد في اتخاذ القرار المهني، وإن الأفكار والمعتقدات تأتي من خلال العوامل التي تمت مناقشتها. فالأفكار والمعتقدات عن الذات والعوامل الوراثية والظروف البيئية وخيرات التعلم ترتبط بتوجه الفرد لاكتساب مهارات أداء المهمة.

عمليسة الإرشاد وفق نظرية كرومبلتز هي التعلم الاجتماعي: تتم عملية الإرشاد عند كرومبلتز وفق الخطوات الاتية:.

اولا: معرفة المهارات السلوكية والعرفية للمسترشد: Skills يتم التعرف على المهارات السلوكية المعرفية من خلال كيفية تطبيق الفرد لخبرات التعلم وقدراته الموروثة، وهي ذات تأثير مباشر في الأختيار المهني والقضايا المهنية، وقد يلاحظ الفرد نفسه و إمكاناته وقدراته وميوله وقيمه نحو العمل، وبيئته التي يستخدمها فيما بعد في الاختيار المهني، ويقوم بالتعميم عن مهارات عالمه الخاص الى عالم العمل والأحداث الأخرى الخارجة عن الضدرد. كما أن مهارات أداء الفرد ترتبط بأخلاقياته في عملية اتخاذ القرار، وأن نظرية التعلم الاجتماعي تفسر السلوك الضمني الذي يؤدي الى خبرات اكثر تزود الفرد بفرص أفضل في اتخذاذ قرار، وتتضمن المهارات السلوكة المرشية عند الفرد ما يأتى:

1 - تعميم ملاحظة الذات عن القدرات: Self Observation Generalizations about Abilities الذات عن القدرات في اداء مهام معينة بشكل أفضل بالاعتماد على الخبرات السابقة والمعلومات عن ذاته: مثلا يحسن العزف او جيد بالرياضيات، او ماهر في التعامل مع الأطفال او رعاية كبار السن. إلا ان الأفراد يعتلفون في تقبل او تقدير كفاءتهم فاحدهم يعد تقديراً جيداً بعلامة عالية، بينما الآخر يعدها علامة غير جيدة. كما أن المعلومات في التعميم عن قدراتهم تنتج من مقارنة رؤية الأفراد لإمكاناتهم بنظرة الآخرين لهم.

2 - تعميم ملاحظة الذات عن الميول: Self Observation Generalizations about Interests الميول عن المخصص في حصة ان ملاحظة الفرد لما هو جيد به، يعمم من خلاله ما يعسب ان يقوم به، فإذا الشخص في حصة الأحياء لا يحسب تشريح الحيوان يمل ممن دراسة التشريح، ولا يحب التعلم عن التبات، اي يعمم ذلك على دراسة مادة الأحياء، فإن الميول قد تكون عامة او محددة، وان اختبارات او مقاييس الميول تساعد في تقييم التعميم عند الفرد من خلال خيرات التعلم، وانه عندما يصعب على الفرد تحديد ميوله يرجم الى خيرات تعلم سابقة لديه يتعرف على ما يحب ولا يحب.

- 3 تعميم ملاحظة الذات عن القيم القيم القيم القيم القيم القيم القيم القيم القيم التقيم الحكاما عن سلوكيات وأحداث محمددة مر غوبة. ويطورون من خلالها القيم الشخصية التي تتعلق بنشاط سياسي او ديني، او حب الفن او الموسيقى او الجمال الطبيعي للبيئة بعمق. وتتضمن قيم العمل رغبة الفرد بالتحصيل وتقدم بمهنته، ومنها ايضا يحقق الامان والمكانة ودخل عالي. وقد يكون من الصعب تحديد قيم العمل بسبب الاختلاف الثقافي، وقد تتعارض رؤية الفرد لإمكاناته وميوله والقيم مع العالم المحيط به.
- 4 تعميم ملاحظة الذات عن العالم: Generalizations about the Word عندما يلاحظ الناس أنفسهم يلاحظون العالم الذي يعيشوا فيه. وإن التعميم حول المهن مأخوذ من التعليم المقصود والتعلم المصاحب، او من خلال خبرات الواقع، احدهم لديه خبرة بالبيع المباشر يعمم الخبرة من خلال تعلم مصاحب، ومن خلال معلومات حديثة قليلة عن الوظائف، ومن الافضل ان يكون لديه معلومات مهنية تساعده على تعميم افضل حول عالم العمل.
- 5- استخدام مهارات نظرية اداء المهام التخاذ القرار المهني:Task Approach Skulls Used in: والمهام التي تعلمها في الدراسة او العمل، لان Career Decision Making يطيق الفرد مهارات اداء المهام التي تعلمها في الدراسة او العمل، وقد يعتاج الفرد الى معلومات التخاذ القرار المهني يتطلب تعاميم عدة حول الفرد وعالم العمل، وقد يعتاج الفرد الى معلومات اكثر حداشة عن ذاته وعن عالم العالم، باستخدام استراتيجيات التعلم لتعامل مع الأحداث غير المتعلمة.

#### ثانيا: الاستراتيجيات السلوكية للمرشد: Counselor Behavioral Strategies

قدم علماء النفس العديد من الأساليب التي تتعلق بتعلم السلوك، سيتم في هذا القسم تفسير اربعة من اساليب نظرية التعلم الاجتماعي تتعلق مباشرة في قضايا المهن في الإرشاد، وهي:

1 - التعزيز: Reinforcement تصدت للاهراد العديد من التعزيزات الايجابية لأعمالهم، الاتعميم الايجابي يزيد حدوث الاستجابة، وعندما يشكر الطائب على أدائسه في امتحان او مساعدته في الفطور يؤثر في ملاحظات الفرد لإمكاناته وميوله وقيمه، وقد اكد مايكل وكرومبلتز (Allichell and Krumboltz. 1996) أهمية التعزيز الايجابي في نشاط اتخاذ القرار المهني، سواء اكان المديح الشفسوي، ام تعزيز جوانب سلوك الفرد، ويساعد المرشد للمسترشد بالتعزيز في الوصول الى غايبات الإرشاد المهني؛ مثل، الاختيار المهني من بدائل او في التعامل مع مشكلاته في العمل، ان المسترشد عندما يسعى لمساعدة المرشد هانه يقدر خبرته، لذلك التعزيز عبارات من المرشد للمسترشد يكون له قيمة اكثر مما يقدمه الزمالاء، ويتضمن التعزيز عبارات النايد، والتحديل والتقدير.

- 2 نماذج الدور: Role Models باستخدام نماذج الدور يحقق المسترشد خبرات تعلم مصاحب، وقدم مايكل وكرومبلتز Role Models and Krumboltz. 1990 ) عدة دراسات تدعم فاعلية دور النصوذج فيما يتعلق بالمهـن. كما أن تقييم دور الرفـاق والأباء وآخرين كنماذج لها دور في مساعـدة المسترشد هي تحديد البدائل المهنية، بمكن أن يدعوا أشخاصاً أو خريجين جدد لمناقشة التطور المهني، أو استخدام أشرطة فيديو توصف المهن أو ملاحظة اداء العاملين في مكان عملهم. وقد يساعد قيام المرشد بدور كنمـوذج، أو بالتزويد بنماذج واقعية لوصـف الطرق المناسبة التي تتعلق بقضايا الدور المهني، وقد يفكر المسترشـد بالاستراتيجيات التي ذكرها المرشد واخلافياته في المستقبل، ويمثل المرشد نموذجا اخلاقيا في نظرية التعلم الاجتماعي.
- 5 ثعب الدور: Role Playing بمكن استخدام عدة استراتيجيات لساعدة السترشد لتعلم سلـوك جديد من خلال لعب الدور، ويمكن أن يقوم المرشد بدور المسترشد، ويقوم المسترشد بدور شخص اخر، ويمكن أن يقوم المرشد بدور المسترشد، ويقوم المسترشد بدور شخص اخر، ويمكن أن يقوم المرشد بدور الباحث عن المعلومات من خلال المقابلة بالاستفسار عن معلومات ما ألوفة؛ مثل كتابة برامج كمبيوتر، أو يقـوم بدور مهارات المقابلة للمهنة، ويطلب من المسترشد تغذية راجعة حول الاستراتيجيات التي استخدمها المرشد بفاعلية لطلب المعلومات، أو الإجابة عن الأسئلة، هنا يتعرف المسترشد على الاستراتيجيات التي يمكن أن يقوم بتطبيقها فيما بعد، وعند تغيير الأدوار يمكن أن يقـوم المسترشد بدور الشخص الذي يمكن المعلومات التي يحتاجها المسترشد عن المهنة، أو عن مهـن اخرى ويمكنه القيام بأدائها، بعد أداء الدور يمكن أن يناقش المسترشد جوانب السلوك التوكيدي والأفعال التي يقوم بها المسترشد، أو يستخدم التقد والإشارة الى يوانب الضعف، ويمكن أن يوقف التسجيل لـدور، وذلك لمناقشة السلوك المحذور، ويستمر لعب جوانب الضعف، ويمكن أن يوقف التسجيل لـدور، وذلك لمناقشة السلوك المحذور، ويستمر لعب الدور حتى يتأكد المرشد والمسترشد بأن المسترشد على الذاكرة.
- 4 المحاكاة: Simulation هـي القيام بمهـام يؤديها الفرد نتعلق بمهنة محددة. هنا يقوم المسترشد بمحـاكاة خبرة المهنة، وقدم كرومبلتز كتيباً عن وصف الخبرات المهنية؛ الهدف منه اعطـاء الطالب فرصة لتعـرف على خبرات النجـاح في مهـام معروفة لهن محـددة، مع الأخذ بالاعتبـار الا تسبـب المهـام الأولية احبـاط للمسترشد، ويستخدم اسلوب المحـاكاة في المدارس الثانوية والمهنية، من خلال تقديم مقررات دراسية تتعلق بمختلف المهن والحرف، مثل مهنة النجار والحـداد التي تزود الطلبة بالفرص لتعلم مهارات بسيطة، وقد يطلب من المسترشد القيام بالعمل

لبعض الوقت لمحاكاة مهنة محددة.

ثالثاً: الاستراتيجيات المعرفية هي الإرشاد: الاستراتيجيات المهني، والعديد هناك استراتيجيات معرفية متنوعة اكثر من السلوكية هي الإرشاد لاتخاذ القرار المهني، والعديد منها مأخوذ من نظرية العلاج النفسي المعرفي، ووصف مايكل وكرومبلتز عام (Mitchell and منها مأخوذ من نظرية العلاج النفسي المعرفيي، ووصف مايكل وكرومبلتز (Krumboltz, 1993) عدة استراتيجيات تقرر التغيير في الأفكار وتعميمها هي قضايا المهن، أي أنه تم توضع تطبيق النظرية المعرفية هي القضايا المهنية، بهدف تغير تفكير المسترشد عن نفصه وعن بيئته، وعلى المرشد ان يحدد ما المعتقدات الخاطئة لدى المسترشد والتي تتدخل في عملية اتخاذ القرار المهني، وفيما يلي طرق تقييم التغيير الذي يحدث في المعتقدات وتعميمها.

1 - توضيح الأهداف او الفايات: Goal Clarification يرى كرومبلتيز ليتعلم الفرد المهارات الضرورية وليطبقها في القضايا المهنية، يجب ان يجعل المرشد الأهداف واضحة ويحدد كل الاختيارات التي تقوم عليها والمهارات التي يتعلمها، وقد يتوقع المسترشد ان يقول له المرشد ماذا الاختيار توضع له المهنة التي يسعى اليها، لـذا على المرشد ان يساعد المسترشد على تحديد هدفه المهتي، والأهداف الفرعية له والتي تسهل على المسترشد تفهمها، وتكون الخطوة الأولى محاولة ليجاد مهنة المستقبل، وتجريب النشاطات ومجالات العمل التي يميل اليها، ومن المستحسن ان يعرز المرشد سعة أفق المسترشد والانفتاح، وعندما لا يعرف المسترشد من اين يبدأ، عليه استكشاف ما هو متاح امامه، والاستماع للمقترحات، وتعلم معلومات جديدة، فإن هذا الاتجاه يساعد في رؤية اهداف يمكن الوصول اليها في المستقبل القريب.

2 - مواجهة المتقدات المزعجة: Counter a Troublesome Beliefs قد يقوم المسترشد بتعميم خاطئ يعتقد به بما يعيق الاستكشاف المهني، مثل يعتقد ليمكنه من الالتحاق بالعمل يجب ان يعتقد من الالتحاق بالعمل يجب ان يعرف شخصى ما في العمل لحصول على العمل، او يقول انني غير ذكي لدخول كلية العلب، هنا يطلب المرشد من المسترشد براهين لهذه المعقدات، مثل القول إن تقدير جيد غير كاف لدخول كلية الطب، وهذا ما يسمى بإعادة تشكيل المتقد.

5 - البحث عن عدم الاتساق بين الكلام والأهمال: Look for Inconsistencies between Word في بين الكلام والأهمال: and Actions قد يقول الفرد انه سيقوم بالتحدث مع اشخاص يعملون بالمجال الذي يرغب دراسته. لكنه لا يقوم بذلك بل يقوم بشيء أخر، لذلك توضيح الاختلاف بين السلوك والنية والقصد اذ لم ينسجم الكلام مع النية او القصد، والطلب من المسترشد أن يكون كلامه منسجماً مع انعاله.

4 - التدريب المعرفي: Cognitive Rehearsal أحياناً ليس كافيا بان يواجه المسترشد الأفكار

المزعجة، فقد يحتاج الى ممارسة وتدريب على الأفكار الايجابية بدلا من الأفكار السلبية عن نفسه، وان التدريب عليها لإزالة الأفكار السلبية يساعده في تقوية المعتقدات وبمواجهة الفرص في المستقبل.

### اهداف نظرية التعلم الدجتماعي للارشاد المهني: Social Learning Theory Goals for Career Counseling

ترتبط نظرية كرومبلتز بالتعلم الاجتماعي؛ لذلك فالعامل الذي يميز اهداف الإرشاد المهني عند كرومبلتز عن نظريات الأخرى هو التعلم، فقد ذكر كرومبلتز بالاثرة بان هدف الإرشاد المهني تسهيل تعلم المهارات والميول والمنقدات وعادات العمل والأمور الشخصية، والتي تجعل المسترشد فادر على خلق الرضا هي الحياة، ويرتبط التغيير في البيشة المهنية بالتركيز على المسترشد فادر على خلق الرضا هي التحارد اذ أن كرومبلتز اكد على اهمية الرضا والتوافق المهني والاختيار المهني، فقد يقلق المسترشد المعيقات المالية والمسؤوليات الأسرية التي تتدخل في تحقيق الأهداف المهنية، وفاد كدكرومبلتز على اهمية التغيير عند الفرد وبيئته، وبأن هناك حاجة إلى الإعداد ليتحقق التغيير في القدرات والميول الاجتماعية والتربوية والبيئة المهنية، وقد وصف كرومبلتز ثلاث معايير تؤثر في التغيير وتعمل على تحقيق اهداف الإرشاد المهني:

1 - زيادة الامكانات والميول، بألا يتخذ المسترشد قرار بناء على ما لديه منها، اذ قد يعمم المسترشد ما تم ملاحظته لقدراته وميوله وقيمه السابقة، بل يجب توضيح بانها متغيرة، وان اجابة المسترشد على استبانة الميول توضح معلومات الفرد عن عالم العمل غير كاملة. وتوضح استكشاف هوايات ومهن اخرى قريبة من ميوله، وتوضح حاجته لتعليم جديد، ولتجريب مهن وخبرات اخرى تساعد المسترشد في اتخاذ قرار أفضل، واختيار احداث جديدة تواجهه في حياته.

2 – اعداد الفرد لتغيير مهام عمله، انه من المعروف بأن الهن غير ثابتة، فقد لاحظ كرومبلتز (Krumboltz, 1993) هناك عوامل تفيير سريمة يتبعها تغيير المجتمع الصناعي الى مجتمع معلوماتي. وإن الماملين يجب أن يكونوا مرئين في القيام بمهامهم اكثر مما يتبعوا وصفاً وظيفياً يبقى لعدة سنوات.

3 - تمكين الفرد للقيام بعمل وليس فقط التشغيصي كما هو في نظرية السمة و العامل، وذلك لمساعة المسترشد للتعامل مع التغيرات، ومواجهة ما يطمح اليه و التعامل مع الاخرين في لودلك لمساعدة المسترشد للتعامل مع التغيرات، ومواجهة ما يطمح اليكل وليفسين وكرومبلتـز (Michell. Levin and Krumboltz، 1999) ان الفرد في المجتمع الحالي يعتـاج للاستجابة للأحداث غير المتوقعة التي تحدث في حياتهـم، وإن الأفراد يجب ان يستجيبوا بطرق ايجابية تساعد في تحسين حياتهم عند حدوث احداث غير متوقعة.

تطبيق نظرية حدث موقفي مخطط في الإرشاد المهني و كرومبلتـز Mitchel. Levin and) (اكد مايكل وليفـين وكرومبلتـز) Theory to Career Counseling. اكد مايكل وليفـين وكرومبلتـز المصادفة في حياة الفرد. 1999 Krombultz. على اهميـة تعرف الأحداث الموقفية التي تحدث بالمصادفة في حياة الفرد. بالإضافة الى العوامل الاجتماعيـة والتربوية وظروف العمل والعامل الوراثـي التي تؤثر في حياة الفـرد، والاستفادة من الأحداث المفاجئـة يسمى حدث موقفي مخطط، وهي تتطلب التفكير فيها بعمق. وذكروا ان هناك خمس مهارات تساعد في التعامل مع فرص العمل وهي تحل مكان المفاجئة وهي:

- 1 -حب الاستطلاع/ الفضول Curiosity: يستخدم لاستكشاف فرص تعلم جديدة ومتابعة
   الخيارات التي تحدث مع الأحداث التي تتيح الفرصة.
- 2 المقاومة Persistence: يتعلمها الفرد عندما يوجد انتكاسات في خيرته، عندما لا يعطى الفرد فرصة عمل ويستمر بالمحاولة فإن المحاولة والاصرار تؤدي الى الحصول على العمل. وهنا يتعلم الفرد المقاومة.
- 6 المرونة: Elexibility يتعلم الضرد التعامل مع عدة احداث مفاجئة، شإن الفرد يكون غالبا مرن في تغيير اتجاهاته عندما يتعلق بالظروف المختلفة، وإن القيام بتعريف المهن يتطلب وجود عاملين في مختلف المهن والذين تتم مقابلاتهم بما يساعد على اتاحة الفرصة والتعلم من الاحداث التي يواجهها.
- 4 التفاؤل Optimism ، يأتي من خلال متابعة فرصس جديدة ووجود أعمال يحتاجها المجتمع في القريب.
- 5 مواجهة الخطر: Risk taking تحدث مع وقوع أحداث جديدة غير متوقعة، ويتعلم المسترشد بمواجهتها، والقدرة على اتخاذ القرار، وهي ترادي الى نتائج إيجابية، وقد لا يقدم المسترشد على الالتحاق بهذه الهنة، بل يختار مهنة اخرى.

وقدم مايكل وليفين وكرومبلتر ( Mitchel، Levin and Krombultz، 1999 ) اربع خطوات تساعد المسترشد في تفهم الحاجبة إلى اتخاذ قر ارات علدما يواجه احداث متوقعة، بما يحقق المبادرة في عملية التعلم والتشجيع على الاستكشاف، والوصول الى مز ايا الأحداث غير المتوقعة.

1 - تنظيم الأحداث الموقفية في تاريخ المسترشد بطريقة عادية

2 - مساعدة المسترشد لتحويل الفضول الي فرص تعليم واستكشاف

3 - تعليم المسترشد لإنتاج فرص احداث مرغوبة

4 - تعليم المسترشد للتغلب على معوقات الوصول الى العمل

## النظرية الاجتماعية المعرفية المهنية Social Cognitive Career Theory

تؤكد النظرية الاجتماعية المعرفية المهنية، بشدة على عمليات التفكير اكثر من عمليات السلوك التي بدأت منذ 20 سنة، والتي عرفت كنظرية فاعلية الذات المهنية، و تركز على معتقدات الفرد القوية التي بمكن ان تستغل في تحقيق شيء ما، ويرى أصحاب النظرية لنت وبراون وهكت ان لمعتقدات الفرد دورا اكبر في الاختيار المهني مما للميدول والقيم والقدرات، وقد بحث دور فاعلية الدنات في الاختيار المهني عند النساء، واستخدام المفاهيم الأصلية في نظرية مهن مفصلة والميول المهنية في الاختيار والأداء. يشير المفهوم المعرفي لفاعلية الذات الى مخرجات متوقعة، وإن اختيار الأهداف عوامل جوهرية في المجال الأكاديمي وعملية اتخاذ القرار، ورغم ان نظرية قاعلية الدنات لا تؤكد على التطبيق مثل ما قدمه نموذج كرومبلتز في التعلم الاجتماعي، ولا أنها اعطت مقترحات تساعد المسترشد في الاختيار الأكاديمي والمهني وهي متفيرة الى درجة مستوى معتقداته ومستوى فماليته. هذه النظريات تقصر النمو المهني وهي متفيرة الى درجة مستوى معتقدان على كتابات البرت باندورا وكرومبلتز، استخدمت اعمال باندورا الأولى ونظرية وكتاهما تعتمدان على كتابات البرت باندورا وكرومبلتز، استخدمت اعمال باندورا الأولى ونظرية الاجتماعية المعرفية المهنية التي ترجع الى اعماله فيها بعد. وهي ترتبط في البحوث النفسية في عملية التعام الإنساني.

وتتفق نظرية المهن الاجتماعية المعرفية مع نظرية كروميلتز في الاعتماد على نظرية التعلم الاجتماد على نظرية التعلم الاجتماعي عند باندورا، واستخدام مفاهيمها الأساسية، مثل نظام التفاعل الثلاثي المتبادل triadic reciprocal التي تؤكد على البيئة والعوامل الشخصية والسلوك، والتي تتمثل في الشكل (16) الآتي

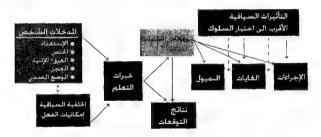
#### التفاعل التبادلي الثلاثي عند بندورا



الشكل (16): نظام التفاعل الثلاثي المتيادل

كما تؤكدان على التعليم المقصود والتعليم المصاحب هي اتخاذ القرار المهني والنمو المهني. ونظر ته حول الأفكار والمعرفة التي تتضمن الذاكرة والمعتدات والتفضيلات وإدراك الذات كجزء ونظر ته حول الأفكار والمعرفة التي تتضمن الذاكرة والمعتدات والتفضيلات وإدراك الذات كجزء من عملية اتخاذ القرار المهني والنمو المهني. لكن هناك اوجه اختلاف بين النظريتين في عدة جوانب مهمة، فإن النظرية الاجتماعية المحرفية تؤكد على المعليات المعرفية مثل فاعلية الذات. التي يتعلق باعتبارات مهندة عدة، إلا أن النظرية المعرفية الاجتماعية المهنية متمثلة بلنت براون وهاكيت (Lent. Brown مهنية عدة، إلا أن النظرية المعرفية الاجتماعية المهنية متمثلة بلنت براون وهاكيت (and Haket. 1986. 2002 كرومبلتز، والذي يوضعه الشكل (17) الاتي:

النظرية المرفية الاجتماعية المهنية لنت وبراون وهاكيت (2002 200-1994)



الشكل (17): نموذجا في الاختيار المهني عند لنت وبراون وهاكيت

يركز النموذج كما هوموضع في شكل (17) على التأثيرات السياقية الاقرب الى اختيار السلوك وتتمثل بالاجراءات او الافعال والغايات والميول، وتوقعات الكفاءة الذاتية المترتب عليها نتأشج التوقعات. كما يركز على كيفية تأثير خبرات التعليم السابقة على خبرات التعليم اللاحقة والتي تعتمد على المدخلات المتعلقة بالشخص من استعداد وجنس والانتماء العرقي الاثني والعجز ان وجد والوضع الصحي، كذلك خلفية الشخص والسياق وامكانية الفعل واشر كل ذلك في الاختيارات المهنية النهائية، كما أن نظرية المهن الاجتماعية المرقية اكدت على نظم معتقدات الفرد التي تؤثر في السلوك، بينما ركز كرومبلتز على سلوك الفرد.

ولان النظرية المهنية الاجتماعية المرفية حديثة بدأ العمل بها في بداية الثمانينيات، فإن هارت النظرية المهنينيات، فإن المكل بها في بداية الثمانينيات، فإن المكيت وبيتز (Haket and Betz. 1981) وكزا على التزويد بالبحث حول البراهين التي تدعمها. وان النظرية لها تطبيقات في الإرشاد. وان براون ولينت (Brown and Lent. 1996) وصفا النظرية من خلال تجريب ثلاث مفاهيم معرفية مهمة في تنظم عملية اتخاذ القرار المهني، وذلك من خلال تفحص سلوك اتخاذ القرار المهني لمسترشدة التي تدرس في مدرسة ثانوية كبيرة في سنة قبل النهائية، والمفاهيم المعرفية هي:

فاعلية الدات: Self Efficacy وصدف باندورا عدام (Bandura. 1986) فاعلية الدات: بأنها احدكام الناس على امكاناتهم في تتظيم وتتفيذ مجموعة افعال مطلوبة لتحصيل انواع اداء مصممة. فإن نظرة الفرد الى قدراته وإمكاناته تؤثر في اختياره الأكاديمي والمهني واختيارات اخسرى. فإن الشخص الذي يشعر بفاعلية ذات منغقضة ربما لا يستمر في المهام الصعبة. وربما لديه اضكار بأنه لا يقدر على عمل المهمة بشكل جيد. وقيد يشعر بعدم النقة ومثقل بالمهمة. وان لديه اضكار بأنه لا يقدر على عمل المهمة بشكل جيد. وقيد يشعر بعدم النقة ومثقل بالمهمة. وان فعالية الذات تغيير مجموعة المعتقدات إلا أن تأثيرها متفاوت بناء على سياق أو معتوى المحيط، ومنالك بعض العوامل تضمن طبيعة المهمة، منها القاس الحيطون بالفرد ودرجة اتصاله بهم، وانتجاح في مهام مشابهة، وقد ذكر لنت وبراون ولاركين (Lent. Brown and Larkan، 1986) بأن هنائك علاقة متوسطة بين نظرة الفرد لقدراته وقياس القدرات بموضوعية؛ مثل، العلامة أو لتلقدير في الامتحانات المقتفة. طائبة في صف قبل النهائي للمرحلة الثانوية ، قد ترى أنها غبية لأنها تجد صعوبة في الرياضيات وعمل واجب الجبر، رغم أن المعلمة تجملها تبدو سهلة، ويشاركها زميلاتها نظرتها ويتحدثن عن صعوبة الرياضيات، وكم سيكن سعيدات عند الانتهاء منها، تعتقد زميلاتها أنهن بحديثهس يعززن شمورها بكفاءة الرياضيات، هان شعور الطالبة بالكفاءة الذاتية في الرياضيات، هان شعور الطالبة بالكفاءة الذاتية في الرياضيات المنابة الذاتية وياتمنا منهـ وم كفاءة الذاتية ويالتي تختلف عنها رغم أنها ترتبط بها، واكد لنت وآخرون الرياضيات والشعور بالكفاءة الذاتية في الرياضيات والشعور بالكفاءة الذاتية في الرياضيات منهـ وم كفاءة الذاتية وي التي ترتبط بها، واكد لنت وآخرون

(Lent et al.. 1994) بأن نظرة الطالبة بأنها ليست جيدة بالرياضيات يؤثر في خططها الدراسية والمهنية المستقبلية .

النتائج المتوقعة: Outcome Expectations عندما يستنج او يخمن الفسرد احتمالات ما سبتكون عليها المغرجات، اي ما يقصد به مغرجات متوقعة، فإن معتقدات كفاءة الذات ترجع الى ما يمكن أن يحدث، وتغمين القدرة لإنجاز شيء معدد، وقد ذكر باندورا (Bandura، 1986) الى ما يمكن أن يحدث، وتغمين القدرة لإنجاز شيء معدد، وقد ذكر باندورا (1986) # Bandura، 1986) (ما شعر عالم على المعل بأجر. (ما ألامل بأجر) (ما ألامل بأجر) (ما ألامل المعل بأجر) (ما ألامل المعل المعل بالمساوية مثل العمل بأجر ومخرجات اقييم الذات هيو الرضا الفرد عن أداثه في الصف، ففي اصدار احكام يدمج الفرد التوقعات اذا كان من المكن أن اقدوم بهذا النشاط، ماذا سيعدث. وكفاءة الذات يمكنني القيام بهذا النشاط، ماذا سيعدث. وجد باندور أن كفاءة الذات أهم في تحديد السلبوك من المغرجات المتوقعة، وأنه بناء على الموقف فإن كفاءة الذات أو المغرجات المتوقعة تكون أهم من التوقعات الأخرى. مثلا الطالبة ممكن أن تحدد علامتها في الامتحان القادم في الرياضيات بناء على أذا فاشت التمرين مع ممكن أن تحدد علامتها في الامتعان القادم في الرياضيات بناء على أذا فاشت التمرين مع المدرسة فقد تحصل على (أ)، وهنا سيتحسن مفهومها لكفاءتها الذاتية، وفي حالة عدم أداء المواضيات منخفضاً وسيكون هناك عامل آخر يؤثر في اهدافها.

الأحداث: Goals. عادة يقوم الفرد بأكثر من أن يستجيب للأحداث والبيئة من حوله. فقد يضع أهداف تساعده في تنظيم سلوكه، وترشده أو توجه أفعاله لفتر ات زمنية مختلفة، مثلا طالب في السنة الأولى الجامعية ويقرر بأن يكون محامياً، حيث يجب أن يضبع أهداف فرعية واختيار سلوك يساعده في الوصول إلى الأهداف. فإن التعزيز بأنه سيصبح محام، لا يستمر لفترة سبع سنوات، فإن الشعور بالكفاءة الذاتية والرضا تعمل على تحقيق الأهداف، وقد تصل بالفرد الى التخرج، إن الامداف والكفاءة الذاتية والرضا تعمل على تحقيق الأهداف، وقد تصل بالفرد الى التخرج، إن الامداف والكفاءة الذاتية والمخرجات المتوقعة تتصل يبعضها البعض وتؤثر فيما بينها بعدة طرق. فإن اعتقاد الطائب أنه ضعيف في الرياضيات سيؤثر في أدائه في المرحلة الثانوية. وسيؤثر على اداءه في الجامعة، وهذا المتقد سيؤثر مياشرة في المخرجات المتوقعة ويسبب العدول عن الوصول للهدف.

النموذج الاجتماعي المعرفي في الاختيار المهني: Choice النموذج الاجتماعي المعرفي في الاختيار المهني معقدا يتضمن التفاعل بين كفاءة الدات، والمغرجات المتوقعة والأهداف والاختيار والمغرجات والموامل البيئية. وهو يتصل بنموذج الموالية في الاختيار المهني كما وصفه سابقا لنت وآخرون (1994 ما 1994). ان

جميع هذه النماذج تعمم هي هذا المفهوم، وإن كل نم وذج يؤثر هي الآخر على نحو مباشر او غير مباشر او غير مباشر، وتستمر هذه العملية طوال مراحل الحياة. ويؤضّع المخطط الآتي نموذج كفاءة الذات هي الاختيار المهني، والذي يوضى العلاقة بين المفاهيم ذات العلاقة. أن العوامل التي هي المخطط توصف النظرية الاجتماعية المعرفية المهنية، وتعد مهمة هي الاختيار المهني، ويبدأ النموذج بهذه المفاهيم وهي مفتاح الاختيار المهنيار المهني.

مخطط الاختيار المهنى: يسير المخطط وفق 12 خطوة التحقيق الاختيار المهنى

كفاءة الذات 1 <del>- - ا</del> الما.

المخرجات المتوقعة 2 → الميل

يعتقد أصحاب النظرية الإجتماعية المعرفية المهنية أن الميول تستمر طول الحياة، وتظهر من خـلال النشاطات التي يشعر بها الفرد، وهي فعالة في تكميل النشاطات والنجاح فيها. ويجرب الفـرد نشاطات مثل الرياضة، وقد يشعر الفـرد انه ليس جيد، ويفقد الاهتمـام في هذا النمط، وذلك عندما يشعر بمخرجات النشاط غير فعالة.

ان ميـول الفرد تؤثر ضي النية للقيام بنشاطات محددة، وفي أهدافه التي ترتبط بالنشاطات اذا فقدت الطائبة الميل الى الرياضيات فأنها تقوي عدم دراسة الرياضيات، وتختار اهداف اخرى بالإضافة للرياضيات اذ تعتقد بأنه جيدة بالمواويل أو الفناء. وتوقعاتها بأنها ستكون ناجحة بقوة الأنها عزفت عزفا منفردا اكثر من مرة، وأنها تميل الى الفناء؛ لذا فقد طورت المهومين الأول والشاني الكفاءة والمخرجات المتوقعة، لـذا فإن اهدافها للغناء اصبحت أقوى مـن اهدافها نحو الراضيات.

ان الأهداف النبي يختارها الفرد تؤثر في الأعمال التي يتطلبها تحقيق او انجاز الأهداف: مشل اخذ دروس تقوية في الموسيقي والفناء والتدريب يجعلها اكثر خبرة، وهنا تصبح الرياضيات هدها غير مهم وتقضى فقط 10 دقائق في اداء واجب الرياضيات.

الأعمال التي يختارها الفرد تؤثر في المخرجات على الأداء؛ فإن الغناء يتحسن ويقل أداؤها بالرياضيات مخرجات الأداء 6 → خيرات تعلم 7 → كفاءة ذاتية/ مخرجات متوقعة

مخرجات الأداء التي يغبرها القصرد تؤشر في خبرات التعلم عموما، وهي بالتالي تؤثر في خبرات التعلم عموما، وهي بالتالي تؤثر في معتقداته نحو الكشاءة الذاتية والمخرجات المتوقعة، ان خبرة التعلم الإيجابية لدى الطالبة ومعتقداتها حول تحسن قدرتها في الفتاء بالمقابل اداءها السلبي في امتحان الرياضيات يؤثر على خبرة التعلم، لذلك هي تعتقد انها طالبة غير جيدة هي الرياضيات (كشاءة ذاتية)، انها لن تتبحح في المستقبل هي اختبار الرياضيات (مخرجات متوقعة)، ان النظرية المهنية الاجتماعية المرشية توضح بان هناك متغيرات اخرى تؤثر في التعلم والأداء، وتظهر اهمية الموامل الشخصية وخنفية الوالدين الشخص والميا المهني، والمجنر وعوامل اخرى مثل خلفية الوالدين هي الاختيار المهني.

المخرجات المتوقعة 8 → اختيار الأهداف → 9

المخرجـات المتوقعة يمكن ان يكون لها اثر مباشر فــي الطريقة التي يدرك بها الفرد أهدافه. وانه اذا لم تجد الطالبة فرصة للممل كمغنية تكون توقعاتها حول مخرجات ايجابية غير عظيمة.



يعد اعتقاد الفرد بنفسه قوة رئيسة تؤشر مباشرة في ميوله الهنية ، واختيار الأفعال. ومخرجات الأداء، فإن عدم ثقة الطالبة باعتقادها في قدرتها في الرياضيات لا يؤثر هقط في ميولها وأهدافها واختيارها وربطها بكفاءتها، بل سيؤثر في اختيارها الهني النهائي، وكذلك فإن ميولها وأهدافها واختيارها الرياضيات الإختيار الهني، المختيار الهني، المحيط يؤثر في الختيار الهني، الاختيار الهني، وكذلك فإن وفي الحقيقة يوجد هناك فرص عمل قليلة للمغنيين، وخاصة اذا كانت المصادر المالية محدودة لمزيد من التدريب بما يؤثر على اختيارها مهنة الفناء، والتي توضعها العوامل المهمة في الاختيار المهني، كما ان كفاءة الذات والمخرجات المتوقعة مهمة في المعلية. ولم يهمل لنت وآخرون الماضيح البيولوجي والاجتماعي او المؤثرات البيئية في، او متغيرات السياق الحديث، وان الفرد كلما اصبح الحبر يصبح من الصعب عليه تغيير ميوله وأمدافه ومخرجات الأداء، لأنها تتأثر بسلوك الماضي. لذا فإن مفهوم عملية الاختيار تعطي المرشد توقعاً مفيداً لنظرته للمسترشد.



# نظرية معالجة المعلومات المعرفية A Cognitive Information Processing Approach

تركز نظرية معالجة المعلومات المعرفية في اختيار المهنة واتخاذ قرار على كيفية تفكير الفرد حول المهنة، وذكر باترسون وأخرون (petersontal. 1980) كيف تؤثر معالجة المعلومات المعرفية في اتخاذ القرار، ولا يهتمون فقط بالتعرف على ميول الفرد وقدراته وعلى عالم العمل، بل على تفهرم الفرد لطريقة تفكيره وتأثيره على اتخاذ القرار، وممكن أن يستفيد الفرد من تحليل نظام مستنداته عن ذاته وعن المهن واستراتيجيات هااية التعليم الاتخاذ القرار، وقد درس باترسون اساليب تعلم الرياضيات والفيزياء وانتناظر اللفظي والنظريات التي اهتمت باختبارات الذكاء، وذكر أن هذه المواضيع مشتركة بأنه توجد أجابة صحيحة محددة، وأن ما يمكن أن يقوم به المرشد لمساعدة المسترشد هو البحث لمعرفة الذات ومعرفة المهن وما يعد المعرفة، واكتساب مهارات اتخاذ القرار ليكون المسترشد فعال ومسئول عن حل المشكلات المهنية واتخاذ القرار.

افترضات نظرية معلومات المعرفية Assumptions of Cognitive Information وضع باترسون وزملاءه أربعة افتراضات في تطبيق نظرية معالجة المعلومات المعرفية لتمكس ما يتوقعه المسترشد:

I - معالجة المشاعر والإدراك مكونات مهمة هي اتخاذ قرار مهني، فإن على المرشد ان يضع في اعتباره انفسالات مثل القلق والاضطراب والكبت والمشاعر الأخرى كجزء من عملية اتخاذ القرار ومعالجة المعلومات.

2 - يكون لدى المسترشد معلومات حول التفكير وكيف يؤثر في اتخاذ القرار، وإن العلومات حول اتخاذ القرار تساعد في التعرف أو أيجاد وتحليل معلومات المهن والمعلومات عن ذاتهم. ويسمح له بصياغة احتمالات الاختيار المهني وتقييمها.

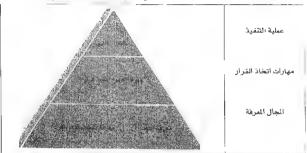
3 – ان الملومات عن الذات وعالم العمل هي تغير مستمر، وان هناك ابنية معرفية تتطور وتنمو طوال الحياة.

4- زيادة القدرة على معالجة المعلومات تزيد من قدرته على حمل المشكلات المهنية، ويصبح لديه مهارات جديدة للحصول على المعلومات وتجديدها حول المهن وذاته ومجالات اخرى.

هذه الفرضيات تساعد في فهم هرم معالجة المعلومات، وأنها محور نظرية معالجة المعلومات المرفية. ويصف الهرم اهمية الملاقة بين المعرفة والذات والهن ومهارات اتخاذ القرار.

يعتمد الإرشاد المهندي وفق نظرية ممالجة المعلومات المهنية المعرفية على محورين أساسيين في استراتيجيئة النظرية: وهما هرم ممالجئة المعلومات وحلقة الاختيار المهني (CASVE) التي ذكرها بيرسون وسمبسون وريدون عام (Peterson، Sampson، and Readon، 1991).

هرم معالجة المعلومات: The Pyramid of Information Processing إن هرم معالجة المعلومات افضل اسلوب في توضيح النظرية لفهم الفرد، ويتضمن مجال معرفة الذات والبدائل المهنية امام الفرد، ومهارة اتخاذ القرار، وعملية التنفيذ، والتي تتضح من الشكل (18) الاتي



شكل (18): هرم معالجة العلومات

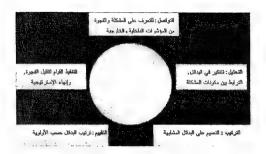
يظهر الشكل (18) المكونات الثلاث الأساسية لمالجة المعلومات المرفية: المجال المعرفي ينظهر الشكل (18) المكوني يتضمن معرفة الذات والمهن والخيارات في عالم العمل. ومجال مهارات اتخاذ القرار الذي يتضمن نعلم الفرد كيف يتخذ قرار، ومجال عملية التفيذ الذي فيه يصبح المسترشد مدركا لكيفية تأشير تفكيره في اتخاذ القرار. وتتكون فاعدة الهرم من المجال المعرفي ثم مجال اتخاذ

القـرار، وأخيرا مجال تنفيذ، وفيما يلي توضيحٌ لكونات نظرية معالجة المعلومات المعرفية للنمو المهني،

معرفة النذات؛ Self Knowledge قدم باترسون (1995 معرفة النذات؛ Self Knowledge على تفسير الأحداث وإعادة ترتيبها، ولتفسير الأحداث يجب الموائمة بين الإحساس بالأحداث الحالية مع الإحداث التي في ترتيبها، ولتفسير الأحداث يجب الموائمة بين الإحساس بالأحداث الحالية مع الإحداث التي في الذاكرة، وهي تتكون من موضوعات وأفعال ومشاعر وأشياء ومخرجات، وأن الأحداث الحالية ترتيب طبأحداث طوال الممر للفرد نفسه، أن اعادة البناء يتضمن تفسير احداث الماضي ووضعها ضمين السياق الحالي، وقد ينظر الفرد الى احداث الماضي تقارنتها بالمعلومات الجديدة، وهذا يعطي نظرة جديدة لنفسه وتحسين مفهوم الذات، وتتم معرفة الذات من خلال معلومات عن أدائه شي المراحل الدراسية السابقة، وأداءه المهني، وعلاقاته مع الآخرين، ومعكن أن تتضمن اختبار هيول واختبار قدرات وعلامات في المواد الدراسية، ورد فعل للمدرسة والعمل ومعتقداته الدينية.

معرفة المهن ويقوم ببناء وتنظيم Occupational Knowledge ان الفرد طوال حياته يكتسب معلومات عن النظام التربوي والمهني، ويقوم ببناء وتنظيم المعلومات الى مفاهيم مترابطة ذات معنى، وهذا ما يسمى بالأبنية المعرفية. اذ ان الفرد كلما يحصل على معلومات جديدة فإنه يقوم بمقارنتها مع المعلومات السابقة، وقد يكتسب الفرد معلومات تربط مهن مختلفة معا مثل الاقتصاد والمحاسبة وهاتان المعليتان في الحصول على معلومات مهنية. وقد تم تفسير المجالين في نظرية العامل والسمة. فمعرفة الذات تتعلق بالخطوة الأولى، والمجال الثاني يتعلق بالخطوة ثانية.

مهارات اتخاذ القرار: Decision Making Skills باته تكمن المهارات اتخاذ القرار: Patterson, 1996) بانه تكمن المهارات بقابلية الفرد في معالجة المعلومات عن نفسه وعن المهن، وترجع الى المهارات العامة في معالجة المعلومات، ويما يعرف: بالتواصل، والتحليل، والتركيب وانتقييم والتقفيذ. وتسير هذه المهارات في حلقة، وتمثل المهارات التي يعتقد بها باترسون اهمية في اتخاذ القرار، ويوضحها الشكل (19) وهي خمس مهارات ذات علاقة ببعضها البعض، وتمثل طريقة تفكير المسترشد عن نفسه وعالم العمل وهي توضع حلقة الاختيار المهني.



الشكل (19): يوضح حلقة الاختيار المهني

وفيما يأتي وصفا حول نطبيق حلقة الاختيار المهني في عملية الإرشاد المهني

التواصل، Communication عندما يساهم الفرد بنفسه او التجاوب مع الآخرين يبدأ عملية التواصل، ويصبح الفرد في تواصل مع مؤشرات المعلومات الداخلية والخارجية، وهذا يحدث عندما يصبح الفرد مدركا لمشكلته، وتصبح من الماضي ويتكر وجودها، ويصبح مدركا بأنه بحاجة ليتصرف وفق معلومات جديدة ويتخذ قرار. ويحدث حوار بين المرشد والمسترشد يتعلق بسؤالين يسألهم المسترشد، ما هي افكاري ومشاعري حول الاختيار المهتي في هذه اللحظة. وماذا بتمناه للحصول على نتائج الاختيار المهتي.

التحليل: Analysis يعد تحليل الملومات عن الذات والمعلومات عن المهن جزء مهم هي هذه المرحلة، وأن سعى المسترشد لتعديد اسباب الشكلة وعكسها على الشكلة، وتقدير الميول والمهارات ورضع الاسرة جزء اخر من التحليل، يؤدي الى تعلم معلومات مهنية جديدة وإعادة فحص المعلومات القديمية وهذا يعد جزء ثالث من عملية التحليل، بالإضافة الى اسلوب المسترشد هي تفهم الأفكار السلبية والايجابية التي يمكن أن تؤثر على اتخاذ القرار والتي تتضمنها المناقشات حول ميول المسترشد وقدراته وقيمه وبهذا يتم تحليل الموضة للذات والمهن وكيف ترتبط بالأخرى.

التركيب؛ Synthesis بمد تحليل المعلوميات يمكن للمسترشيد ان يقوم بتركيب المعلومات وزيادتها وتبلورها لخلق حلول محتملة، وقد يقوم بعصف ذهني او خلق استمارة وهكذا يممم اعمال محتملة مع الأخذ بالاعتبار حدود احتمال التفاعل، وان هناك امكانية مواجهة معوقات فيما بعد.



الا ان مرحلة التوسع بالملومات عكس مرحلة التبلور الذي يقلل الاختيــارات من خلال التطبيق ومواجهة الصمويات مثل الصمويات المالية والقدرات.

التقييم: Valuing انه بعد تقليل الاختيارات يتم تقيميها أو يعطي لها قيماً محتملة لاختياره، والمهنة الأولى والثانية وهكذا، ويسال اي افضل اختيار له الان. وكيف يؤثر على مستقبل حياته والأشخاص الذين يهتم بهم، وفني بعض الثقافات فإن الاختيار المهني يتأثر بالجانب الروحي الديني، وقد يرجع له المهن المحتملة ومجالات العمل، وهذا يعتمد على طبيعة السؤال الذي يسمى للإجابة عنه، وفي هذه المرحلة يسمى المسترشد لاعتبار فرص العمل ومتطلباتها وواجباتها، وتكاليف الدراسة.

التنفيذ: Execution هي حالة تقييم الاختيارات يضع المسترشد استراتيجية أو خطة لتنفيذ الاختيار. ويرى مدى ملاءمته له، الاختيار. بالقيام بغطوات أولى ومتوسطة، وهنا يجرب المسترشد الاختيار. ويرى مدى ملاءمته له، وقد يجد عمل لبعض الوقت أو دراسة مواد دراسية محددة، وأعداد سيرته الذاتية.

مجال عملية التنفيد: The Executive Processing Domain ان قمة الهرم ترجع الوظيفة الأعلى المرم ترجع الوظيفة الأعلى في الترقيب. وهذا يصمى عملية التنفيذ لأن الفرد يتفحص كيث يفكر وكيف يتصرف، ووصف باترسون (Patterson. 1996) وسلمبسون وآخرون (Sampson et. al 1996،) ثلاثة طرق تفكر حول انتفاذ القرار هي:

حديث الذات Self talk إن حديث الذات يعبر عن رسائل داخلية التي تعطيها لذاتنا عن الاختيار المهني، وقد يكون أيجابي أو سلبي، والحديث الذاتي قد يتضمن أفكار مثل إنني جيد في الختيار المهني، وقد يكون أيجابي أو سلبي، والحديث الذاتي قد يتضمن الأداء الأكاديمي، مع انخاذ القرار، وأنني استطيع الوصول إلى المعلومات التي احتاجها، ويتملق بالأداء الأكاديمي، مع انني اخذت علامة ضميفة الان؛ إلا أنني سوف ادرس المرة القادمة بضاعلية واحصل على الملامة الأفضل، وتسير وفق عمليات التواصل والتحليل والتركيب والتقييم، وتتم مساعدة الفرد بالتقييم والتنفيذ، أما الحديث الذاتي السلبي، مثل أنني لا استطيع أجيد أي عمل، لا يمكنني الحصول على وظيفة في التدريس، لا أحد يميني، وهو مثبط للعزيمة.

ادراك الدنات Self awareness يكون الفرد اكثر هاعلية في حل الشكلات عندما يكون هادر على الدراك الدنات عندما يكون هادر على ادراك الفرد لاستراتيجية وعملية اتخاذ على ادراك بما يقومون به، ولماذا يقومون بذلك، وإن ادراك الفرد لاستراتيجية وعملية اتخاذ القرار يساعد في الاختيار المهني، وإنه عند تحديد الجانب السلبي يمكن تقيره. ويكون الفرد اكثر قدرة على التباع خطوات جمع المعلومات والتبلور الغ. وهذا يساعده على معرفة طريقة تفكيره ومشاعره حول المواقف، وتركيب البدائل حسب الأولوية وتنفيذ الخطة واخذ العمل المناسب.

المراقبة والضبط: Monitoring and control عنا يصبح الفرد قادر على مراقبة الطريقة التي يسمير وفقها عملية جمع البيانات وبلورتها وتحليلها وتركيبها وتقييمها وتقفيذها، وضبط الوقت لكل مرحلة من المراحل، وكم من المعلومات يحتاجها للاختيار المهني قبل مرحلة التركيب وخصق مد ثل، وقد يفتقل الى تنفيذ الخطة، ويستطيع المرشد مساعدة المسترشد بتشجيعه في اختيار المهنة، وضبط عملية السير بخطوات الاختيار المهني واتخاذ القرار.

اتخاذ القرار المهني: Carcer decision making، ماور باترسون وزملائه ... Patterson et. al. من يتخذ قرار 1996 نظام تصنيف الافراد الى ثلاث اصناف وفق القرار الذي يتخذه كل منهم: من يتخذ قرار وهـم بحاجة لمعلومات لتأكيد قرار، وآخرون يحتاجون للقيام بالعمل الفعلي ويتخذوا قرار لإخفاء الحقائق وهم غير محددي الاختيار او متخذي القرار، ومن هؤلاء يحتاج الى معلومات لتطبيق من خلال الأهدار، ومنهم يحتاج الى معلومات عن نفسه وعن المهن لاتخاذ القرار، وآخرون يكون لنهيم مواهب وميول كثيرة تصعب عليهم الاختيار. وتعد النظرية ان الأفراد غير محددي الاختيار عاديده.

استمارة الأفكار المهنية: The Career thought inventory طور سمبسون وأخرون شلات مفاييمس لتعرف على الافكار المهنية، منها استمارة افكار المهنة التي تتضمن، اضطرب اتخاذ القرار، والصراع الخارجي، وقاق الالتزام، وألفوا كتاب للتدريب يستخدم مع استمارة افكار المهن.

اضطراب اتخاذ القبرار: Decision making confusion يشير ذلبك الى الصعوبة التي تواجه الفرد عند البده او الاستمرار في اتخاذ القرار المهني، وترجع الى القلق او انفعالات اخرى تتعلق باتخاذ القرار، او الى نقص في الفهم يتعلق باتخاذ القرار المهني، وتتم معالجتها من خلال خطوات مقياس التواصل والتحليل والتركيب والتقييم والتنفيذ (CASVE).

- الصراع الخارجي: External conflict وهو يرجع الى الصعوبة في تحقيق التوازن في نظرة الفسرد للمعلومات عن نفسه وعن المهن مع نظرة الآخرين، وقد تكون معيقة له ليكون مسؤول عن اتخاذ القرار المهني، مقياس الصراع الداخلي يتعلق بصعوبة تتعلق بمرحاة التقييم وتتم معالجتها من خلال التواصل والتحليل والتركيب والتقييم والتنفيذ (CASVE).

- قلق الالتزام: Commitment anxiety برجع الى الخوف او القلق الذي يصاحب الاختيار المهنسي مع صعوبة تنفيذ الاختيار المهني وتحديد المشكلات في الانتقال من مرحلة التقييم الى مرحلة التنفيذ. ان كتاب التدريب المتعلق باستبيان الأفكار المهنية يستخدم درجات كل مقياس ليساعد المرد ليتعامل مع الأفكار المهنية السلبية؛ التي يمكن أن تتدخل في اتخاذ القرار المهني، ويتضمن الكتاب خمس افسام تظهر ماريقة واحدة لتوضع نظرية معالجة المعلومات المعرفية في تحقيق قضايا الاختيار المهني وهي:

- القسم الأول: التعرف على مدى الأفكار المنية السلبية
- القسم الثاني: التعرف على طبيعة الأفكار المهنية السلبية
- القسم الثالث: التحدى والتغيير للأفكار السلبية المهنية واتخاذ خطوات تنفيذية
  - القسم الرابع: تحسين قدرة الفرد في اتخاذ قرارات جيدة.
  - القسم الخامس: استخدام جيد للمساعدة من الناس الآخرين

ان المرشديان قد استخدموا كتاب التدريب المتعلق باستبيان الأضكار المهنية، هي التعامل مع الأفكار السلبية التي تتعلق بعملية الاختيار الهني.

خطوات تقديم الخدمة متالية: Seven step service delivery sequence وضع باترسون ( Patterson et. al., 1996 ) سبع خطوات لنظرية معالجة المعلومات المعرفية، وهي تمثل نموذج للإرشاد المهنى وهي منظمة اكثر مما هو في النظريات الأخرى

القابلية الأوليية: Initial Interview تجمع المعلوميات عن محتدوى المشكلات المهنية لدى المسترشد، وتكوين علاقة مودة مع المسترشد وتقسير هرم معالجة المعلومات (CASVE ).

التقييم القبلي: Preliminary Assessment يتم تطبيق استمارة المسح مثل استبيان الأفكار المهنية، والتي تعطى للمسترشد بهدف الاستعداد لعملية الإرشاد.

تعريف الشكلة وتحليل السبب: Define Problem and Analyze Cause يوضح المرشد. الشكلة ويعللها مع المسترشد لتحديد السبب وراء هذه الشكلة.

صياغة الغايات: Formulate Goals يقوم المرشد والمسترشد بوضع اهداف للإرشاد المهني، وتصبح هذه الإهداف غايات اسس خطة التعليم الفردي التي تحقق الإختيار المهني.

تطوير خطة تعليم فردي: Develop Individual Learning Plan يطور المرشد والمسترشد معا خطة تعلم هردي توضح النشاطات التي يكملها المسترشد لتحقيق غاباته

تنفيذ خطة تعليم فردي: Execute Individual Learning Plan بسير المسترشد في تنفيذ خطة التعليم الفردي بمساعدة المرشد والتي تدمج مع حلقة الإختيار المهني (CASVE).

مراجعة شاملة وتعميم: Summative Review and Generalization بعد أن ينهي المسترشد خطة التعلم الفردي، يناقش المرشد والمسترشد للتقدم نحو غايات الإرشاد.



نظريات اتخاذ القرار





هناك عدد من النظريات التي تبحث في اتخاذ القرار، منها ثلاث نظريات مهمة في الإرشاد المهني: نظرية تايدمان والنظرية الروحية في اتضاذ القرار وتظرية جيلات. اذ تركز هذه النظريات على فهم عملية اتخاذ قرار مهني، ودور عمليات التفكير في اتخاذ القرار المهني.

# نظرة تايدمان في عملية اتخاذ القرار Tiedeman's Perspective on the Process of Career Decision Making

ان ديفيد تايدمان بتفكيره عن اتخاذ القرار الهني يركز بقوة على النظرية الفردية لوردية لوردية المدرية لوردية لوردية لوردية بدونية ونظرية اريكسون لوابتد (White. 1952) في دراسة حياة الإنسان والكفاح للوصول الى الكفاءة، ونظرية اريكسون عام 1959 في النمو ووصف مراحل النمو النفسي الاجتماعي. كما نه تأثر بنظريات النمو المهني لجنز برج وسويسر. ونتيجة ذلك وضع مع اوهارا O<sup>77</sup> hara في الاختيار المهني، وتم تطوير برنامج حاسوب لنطبيق نظرية تايدمان في الإرشاد المهني. الا ان وجه ل نظريته نقدا؛ لتعقيدها واعتمادها على الفردية.

## تتكون نظرية تايدمان من مرحلتين أساسيتين, هما التوقع والتوافق المهني.

الله والمسرد التوقيع Anticipating a Choice : ذكر تايدمان واوها المسرد التوقيع Anticipating a Choice : ذكر تايدمان واوها التوقيع تتضمن اربع مراحل، وليس بالضرورة ان تسير بتسلسل دائما، ولا ترتبط بعمار محدد، وقد يمار الفرد بمختلف المراحل شي فترة زمنية واحدة، ان هاذه المراحل تساعد المرشد في فهم عملية الاختيار المهني، وطبيعة عمليتا الإدراك والعاطفة/لمشاعر، مثال سوزان طالبة في الصف الثاني عشر تحاول اتخاذ قرار هل تذهب للجامعة ام تلتحق بالجيش. الا ان انها

تعماني من مرضى السرطان ولا تعرف كم سنعيش. هنا المرشد يساعد المستوشدة لنقر ر من ضمن بدائـل خلال خطوات المراحـل الأربع للمرحلة الأولى، والانتقال من مرحلة الى اخرى، وفي حالات اخرى قد لا تسير عملية اتخاذ القرار مباشرة وبلفس الخطوات.

الاستكشاف: Exploration يتبع الأفراد خطوات غير منظمة في الاستكشاف. قد يتخيلوا أنفسهم في مواقع مختلفة، وتجريب بعض السلوكيات، ويتخيلوا اهداف اخرى حول عدة مهن. بعنا يعيق الاستكشاف، اذ يسيطر عليهم الخوف من اتباع نفس المراحل بطريقة منظمة أو غير منظمة، وأن اسلوبهم او كيف يستكشفون ينعكس على اختيارهم، والمرشد يمكن ان يساعد في توضيح جوانب القوة ومعرفة الذات، ولكن قد يواجه الفرد تاثير منظيمات من الخارج، وانه عندما يكون في حاجة إلى انقيام بعمل او اتخاذ قرار وفق ذلك لا يشعر بأن قراره واضحاً.

التبلور: Crystallization ضي هدنه المرحلة يظهر نوع من الاستقرار فسي التفكير، وتتعق المشاعر والأفكار وتتضح مزايا وعيوب تنوع الاختيار الذي يبدأ يظهر، وقد يتم اتحاذ قرار مؤقت وقد لا يحدث. فمثلا قد تتحدث المسترشدة عن مرض امها وخوفها على صحتها، وهي مشتتة يسبب ذلك، وتفكر بالعمل بالبيع في بلدتها او الالتحاق بالجيش او الجامعة. لذا فهي تتحرك قلدلا نحو تحديد اهداف لها.

الاختيار: Choice عندما يتحقق النبلور قد يحدث الاختيار، فإن الاختيارات متغيرة من حيث الوضوح والتعقيد، وقد يحدث بإدراك ووعي أو بدونه، وهي تعد مرحلة مهمة في حياة الفرد.

التوضيح: Clarification عندما يتخذ الأضراد قرارا، دون أن يبذلوا جهدا كافيا، فقد يصبح لديهم خبرة الشك في الوقت المناسب لاتخاذ القرار وامكانية تنفيذه، هنا يجب أن يصبح لديهم خبرة الشك في الوقت المناسب لاتخار وتوضيح الاختيارات المتاحة، وإذا ما زال لدى يعرف المسترشد اسئلة حول امكانية الاختيار فإنه يجب أن يرجع إلى مرحلة الاستكشاف ثم التبلور ويختار مرة اخرى، وقد ذكر ميلر تايدمان أن طالب الصف التاسع غالبا ينتقل من الاستكشاف لم الاختيار بالاعتماد على المخرجات، ويميل إلى اعادة الصياغة خلال التبلور والتوضيح، إن مراحل توقع الاختيار تؤدي إلى التنفيذ والتوافق مع الاختيار. وهنا يمكن أن ينتقل الى المرحلة التالية عند تايدمان، وهي التوافق مع الاختيار. وهنا يمكن أن ينتقل الى المرحلة التالية عند تايدمان، وهي التوافق مع الاختيار

المرحلة المثانية: التوافق مع الاختيار Adjusting to a Choice أن تنفيذ الاختيار جزء مهم من مفاهيم اتخاذ القرار مند تايدمان، فهو يرى بان الفرد لا يشعر بان عملية اتخاذ القرار تنتهي حالما تم الاختيار، لذا فقد حدد تايدمان واوهارا ثلاث مراحل للتوافق:

الحبث على التنفيد: Induction هنا ينفذ الفرد اختياره، قد يكون الذهباب الى الكلية، اودراسة مقسررات لتعليم الكبار، او البدء بعمل جديد، او العمل لبعض الوقت، وهنا تحدث بعض التفيرات للإيفاء بالالتزام الذى قطعه على نفسه.

اعادة التشكيل: Reformation عندما ينضم فرد الى مجموعة جديدة، في هذه المرحلة يتردد في الانضمام او لا يشعر بأنه جزء من الجماعة، إلا أنه فيما بعد يصبح واحدا من المجموعة وينتمي اليها. وهنا يتم اعادة التشكيل.

التكامل Integration: ان التكامل يحدث بين الفرد والمجموعة ويتقبل الفرد والمجموعة بمناها الفرد والمجموعة بمضهما المبعض، وان التحمس للاختيار الجديد يتلاشى ويصبح الاختيار او اتخاذ القرار جزءا من الفرد.

بحوث حول عملية اتخاذ القرار المتوقعة عند تايدمان: Perspective هناك نوعين من البحدوث الجريت هي هذا المجال، يعوث تجرب النظرية مباشرة لتأكد من مراحل اتخاذ القرار، ويعوث اخرى استخدمت النظرية كأداة قياس لأساليب الاختيار لتأكد من مراحل اتخاذ القرار، ويعوث اخرى استخدمت النظرية كأداة قياس لأساليب الاختيار المهني، ففي دراستي تايدمان وتايدمان (Tideman and Tideman، 1990) اكدت نتائجها الأربع مراحل الفرعية لمرحلة التوقع، وذكر ميلر تايدمان (Miller and Tideman، 1977) ان الطائب الدي يفش في الاختيار، يرجع للسير بمراحل انتخاذ القرار الأربع، ويقوم بالاختيار للمرة الثانية، واذا فشل يقرم بمراحل التبلور ثم التوضيح قبل الاختيار، ووجد جيسن وجروف (Jepsen and Grove، 1981) بان المشاركين في عملية الإرشاد المهني عكسوا آخر مرحلتين للاختيار التي تسبق عملية الوضيح.

اضاف بك ودانيالـ Buck and Daniels مقياس التوافق المدرسي، ويتضمـن ثلاثة مقاييس فرعيسة، الرضا عن المدرسة، التعامل مع الأقدران، والتفاعل مع المعلمين. ويقيس مهمتين في الاختيار المهني اختيار مهنة واختيار تخصص دراسي في مقياسين مختلفـين. هذه المقاييس لا تتصل بنظرية تايدمان واوهارا (Tideman and O" hara. 1963). الا أنها طبقت في تحقيق التخاذ القارا المهني وفق خطوات تايدمان واوهارا.

هنــاك دراسات عملـت على تطوير مقياس لقياس اتخاذ القرار المهني، منهــا دراسة هارين (Harlen: 1977) الــني طــور مقياس اتخاذ القــرار المهني، واتفقــت نتائج القياس مع نظرية تايدمــان واوهــارا (Tideman and Ohara، 1963) وهــي تقيس ثلاثة اساليــب في الاختيار المهني على النحو الاتي:

التفكير: Rational الفرد القادر على أن يخطط عندما يتخذ قرار يضع باعتباره مشاعره

ومعارفه وقدراته وميوله وقيمه ويقوم باتخاذ قرار فيما يتعلق بها.

الحدس: Intuitive يتخذ قراراته بالاعتماد على المشاعر اكثر من الأفكار فيما يتعلق بما يعمله، قد يكون اتخاذ القرار وفق الحدس سليما الا أن المسترشد يحتاج ان يعلل نواحي القوة لديه، إذ إن هناك مهناً تعتمد على مشاعر الروحانية اكثر من قرار معرفي عقلاني مثل رجل الدين.

الاعتماد: Dependent الشخص الذي يضع خططه بناء على اشخاص آخرين. مثلا رغبة الوالدين بان يدرس ابنهم الطب، وهنا يكون الابن سلبي ومجبر بنقبل اختيار السلطة الوالدية.



# النظرية الروحية في اتخاذ القرار A Spiritual Perspective on Decision Making

إن العمل ليس هـ و فقط وظيفة يقوم بأدائها الفرد او مكان يقضي وقته فيه: بل مكان ينعش روح الفرد ويؤثر على حياته، واختياره ويؤثر فيه ايجابا اذا اتقق مع نمط شخصيته. ان الجانب الروحي من الفرد مبدأ اساسي في اتخاذ القرار اللهتي: فهو يعطي الحياة للجانب الجسمي للفرد. ويستطيع الفرد ان يصبح اقرب للتكامل او أكثر تكاملا، وتؤثر الروحنية ايجابا في الدافعية التي تزوده بتوجيهات في حياته وفي اتخاذ قراره. وان الطاقة المعنوية الروحية والدافعية يعبر التي الفرد في العمل من خلال الحاجات والقيم والميول. وان التوقع الروحي المعنوي في مناقشة ملحاجات والقيم والميول. وان التوقع الروحي المعنوي في مناقشة دينية، ورغم أن الديانة قؤثر في الإطار العام للاختيار المهني، وتساعد المسترشد في فهم مهنته دينية، ورغم أن الديانة قؤثر في الإطار العام للاختيار المهني، وتساعد المسترشد في فهم مهنته واتخاذ القرار المهني. لذا لم تطور النظرية اتجاهاً دينياً محدداً إلا أنها استفادت من توجه ديني عام 1989 وضح مهنة المياة، إذ إنه يركز في ذلك على النظرة الى الحياة على انها مهنة، وإن المهنة، وإن المهنة، وأعطى فيمة للذكاء والخبرة عند الفرد اهمية كبرى في الاختيار المهني.

#### نظرية مهنة الحياة: Life Career Theory

ان نظرية مهنة الحياة ترى الفرد بأنه قادر على فهم الملومات واتخاذ القرار وستمراره، مستفيدا من النظرية البنائية، الا ان هذه النظرية تتضمن احترام عميق للفرد وعملية حياة الفرد، وترى ان الحياة هو عملنا، وتثننا بالحكمة داخليا تأتي من قدراتنا المقلية والخبرة حول المهندة، وترى ان على الفرد ان يقوم بعمل ما يرغب به وليس ما يعتقد الآخرون بأنه الأفضل له.

وأكدت على «همية استماع الفرد لنفسه، كما ميز ميلر بين الحقائق الشخصية والعامة عند الضرد و أثر ها في حياته ومهنة حياته.

الواقع النسخصي والعام: Personal and Common Reality الواقع يتملق المواقع يتملق بدارك الفرد للاختيار المهني، وذكر ميلر (Miller، 1990)، انه في حالة الاستفسار عن ايهما الواقع اتخاذ القرار أو تنفيذه الواقع، انه مجرد رأي، الا ان ميلر حدد نوعيين من الواقع الشخصي، وهما يتعلقان بإحساس الفرد بما هو صعيح: انه الشعور بان القرار والتوجهات صحيحية ومناسبة لمتخذي القرار، ومن جهة اخرى فإن الواقع العام يتعلق بما يقوله الآخرين بما يجب أن يؤديه الفرد. ويتضمن اراء الخبراء.

الروحية: Spirituality عندما يدرك الفرد ان الحياة غير مجزئة ويخبر الروحانية لديه، وهي تأتي من الممارسة في حياة الفردئي اكثر ويتـم تطورها. وهي تساعد الفرد في تفهم نفسه وتساعده هي تكوين علاقته بالآخرين في طريقة غير مؤذية؛ بما يقلل التوتر في حياة الفرد ويصبح اكثر استرخاء.

ويسرى اصحاب نظرية الروحية بان في مهنة الحياة يقرر المسترشد ما ينفعه وما لا ينفعه، ويعبر عن انسجام بين خبرته لمشاعره وأفكاره وذاته الجسمية وذاته الروحية ، ويساعد المرشد المسترشد ان يطور مهنته في الحياة بطريقة طبيعية وبارتياح؛ من خلال الاستماع لمواضيع وقضايا مهمة في حياة المسترشد، ووصف بلوك وريتشموند (Block and Richmond، 1998) سبع مواضيع يمكن أن يستخدمها الفرد لتفهم حياته وفي اتخاذ القرارات المهنية كجزء من حياته.

1- التغيير: Change أن التغيير يحدث عدة مرات خلال حياة الفرد الهنية، وعندما يحدث التغيير بالصدفة، ومن خلال أحداث غير واعية هنا يطلق عليه أنه تغير عرضي، وعندما يكون الفرد منفتحا للتغيرات فإنه تتاح امامه فرص لم تكن في اعتباره سابقا، وقد يحدث التغيير داخليا أو إيجابياً يحدث من خلال مشاعر القلق وعدم الرضا عن الوظيفة أو العمل الدني يجعله يسمى الى عن الوظيفة أو العمل الذي يجعله يسمى الى فرص أو تحديات جديدة، وهنا يحدث تغير أيجابي داخلي، وفي الجهة المناقضة و الأخرى تكون الإحداث الخارجية التي من المكن أن تجبر الفرد على التغير سواء رغب بذلك أم لا، مثلا عندما يطرد احدهم من عمله فإن عاملًا خارجياً يصاحبه شعور بعدم حب الآخرين له والخسارة، وقد يكون العكس بما يوفره الآخرون له من فرص ونصائح تثير فيه الفضول والاستكشاف والتغيير، لذا

سبواء كانت التغير بسبب داخلي ام خارجي فهو يثير مشاعر وانفعالات الفرد، وينمي قدرة الفرد على ادراك مشاعره مهمة لديبة تساعده في التعامل مع اسباب التغيير، وبذلك تضيف النظرية اسلوبا اخرا للتعامل مع التغيير بالتعرف على جوانب القوة لدى الفرد وتنفيذها، وقد تكون جوانب جسمية او انفعالية او لفظية او تحليلية او اخلافية او علاقات مع الأخرين، وهي تساعده هي التعامل او التوافق مع التغيرات المفاجئة.

2-التـوازن: Balance يسعى الأفراد لتحقيق التوازن في حياتهم، أذ إن لدى الفرد ميولاً طبيعية لتحقيق التوازن بين العمل واللعب ونشاطات اخرى، ومثال جيد على ذلك أن احدهم يسعى ليؤسس عمل خاص به بينما هو شريك بعمل آخر مع آخرين، ويقوم بتحقيق التوازن بين عمله مع الشركاء والعمل الجديد الخاص به. وهناك ظروف اخرى هي حياة الفرد تكون سببا للبحث عن التوازن بين عدة ادوار يقيوم بها: فهو يتوافق ويعقق توازناً طوال حياته؛ مشلا عندما يكون عن التوازن بين عدة ادوار يقيوم بها: فهو يتوافق ويعقق توازناً طوال حياته؛ مشلا عندما يكون طفالا، ثم يصبح راشدا وشريكاً ورب بيت والداً ومواطناً وعاملاً إلخ، وقد. وضحت الأدوار الني يقوم بها الفرد في نظرية سوير وتم فيها توصف جوانب ظروف التوازن في الحياة. جانب آخر مهم للتوازن؛ هو علاقة الفرد بذاته، هل حقق الفرد ميوله وقيمه ام اهملها، إن الاجابة عن هذا السوال تنمي التوازن في حياة الفرد ولتحقيق التوازن في حياة الفرد فقي بعض الأحيان يغير السوال تمي العملاء والوالديس والمشرفين والمامين، ويغير طريقة السلوك مع الآخرين في الدياء مهامه في العمل او ادواره في الحياة، وقدد يؤدي التغيير في حياته لإعطائه شمورا اعظم بالرصائة.

8-الطاقة: Energy أن تحقيق التوازن في حياة القرد يتطلب الطاقة، والطاقة موجودة في مرة معتلفة، وتتمثل الطاقة في جميع العالم، ويمكن ملاحظة الطاقة الحيوية والبيولوجية في طرق مختلفة، وتتمثل الطاقة التي يبذلها الفرد في أدائه لواجباته أو أداؤه في أحياة ، وقد توصف من خبلال أدائه لعمله. ويمكننا ملطقة من ملاحظة الاخرين في أداء أدوارهم، أذ يختلف الأهراد في طريقة التعبير عن طاقاتهم فهناك أفراد يعملون بجد مع الآخرين بينما هناك أفراد آخرون يفضلون المعمل لوحدهم، ويمكننا مشاهدة الطاقة من خلال زيادة الأهراد لنشاطهم الموسيقي أو الرسم أو المسرح أو انسينما أو قراءة الكتب أو ممارسة الرياضة، فإن النشاطات الجسمية مصدر الطاقة. المسرح أو انسينما أو قراءة الكتب أو ممارسة الرياضة، فإن النشاطات الجسمية مصدر الطاقة. وعندما يحب الفرد عمله فأنه يعمم هذه الخبرة، ويستفل قدراته ويتمتع بعمله ولا يشعر بالتعب وهنا يوجه طاقته أيجابا.

4-المجتمع: Community يميش الفرد في مجتمع، وهو جزء من هذا المجتمع. وحدد بلوك وريتشموند ( Block and Richmond، 1998 ) المراك فيها



الفرد: مجتمع الرفقة وهي تتضمن الاسرة النواة والمسدة والأصدقاء المقربين، ويتضمن مجتمع النقافة الجيران وأصدقاء المدرسة والعمل والنقابات المهنية التي يلتحق بها والذين يقضي ممهم وقت قراغه، ومجتمع المسالم الذي يتضمن افكار واسعة مثل البيئة والموت والفقسر والمشردين والضريبة وأشياء اخرى. ويختلف الأفراد في التواصل او التقاعل مع هذه المجتمعات. وإن كلاً من الانيساء والانطواء يمثل اساليب الفرد في التواصل مع السالم الداخلي او الخارجي للفرد، هالبمض عنده حاجة قوية للتواصل والانتماء بينما آخرين لا يفضلون ذلك، ويمضهم يؤثر بالآخرين ويتحكم بهم، وبينما يقضل آخرون الاستماع إلى الآخرين ويتبعون المقترحات والأوامر، ويختلف الأفراد في حاجاتهم للدعم والحب والدفء، وهم يسمون إلى تحقيق حاجاتهم من خلال المجتمع المحيط بهم، وإن العمل وسيلة للتواصل مع احد المجتمعات.

5-الدعوة: Calling تمثل السعي للبحث عن العمل المثالي، يتعرف الفرد من خلال السعي عن المهنة على ميوله ومهاراته وقيمه وقدراته في الإنتاج، ويظل يسعى الى تحقيق الافضل، ويعمل على الوصول اليه، وعقد يحقق الفرد ما يسعى اليه فإنه يدرك متعة العمل.

4-الدنسجام: Harmony يسمى الانسان بطبيعته في اداء ادواره في الحياة الى تحقيق الانسجام، وان الانسجام يمني أن الفرد وجد العمل الذي يودي الى شعور حقيقي بفهم ذاته وتقدير ها. ان البحث عن معلومات عن الدراسة او المهن تساعد الفرد ليحقق الانسجام، ولكن هذا غير كاف إذ يجب أن تشبع طبيعة العمل ميول الفرد وفيمه وقدراته، وتحقيق الانسجام يتطلب ايضا بالاستمرارية في هذا العمل الذي يؤدي فيما بعد الى وجود معنى في حياته.

7-الوحدة: Unity تتمثل الوحدة في وجدود اشخاص في حياة الفرد يكملون دوره في الميدة رغم التمرض الى التغيرات أو الأحداث المفاجشة، إذ تتحقق الوحدة عندما يكون الفرد مُعداً للتمامل مع التغير الذي يحدث عالميا، ويرى رجال الدين أن الوحدة تمني الشعور بالاتحاد مع القدرة العظمى، وقد ذكر بلوك وريتشموند ( Block and Richmond، 1998) طرقا تمكن الفرد من أن يحصل على الوحدة في ادواره في الحياة من خلال الممل والروحانية والطاقة والتمامل مع الأخرين. إن الوحدة جزء من العمل وليست منشقة عنه، وإن وحدة الطاقة تمني شعور الفرد بأنه مرتبط بعمله وعالمه، ويعمل الفرد عادة بقصد تغيير مهنته لتحقيق انسجام اكبر. أما الوحدة الروحانية والصلا الإنسان مع نفسه ومع شركائه ويشعر بثقافته ومعتقداته، وأن لديه تواصلاً مع المائم، وهي تأتي من اندماج الفرد مع الآخرين.

وعلى المرشد مساعدة المسترشدين للاستفادة من النظرية الروحانية في رؤية الموضوعات.

وقدم ميلسر تايدمان (Miller-Tideman. 1997) عدداً من المقترحات للمرشد لاستخدام نظرية الروحية في اتخاذ القرار المهني، والتي تعكس احترام المسترشد ودوره في اتخاذ القرار وهي:

- جعل المسترشد يعرف أن اختياره لهنة ما يكون اختيار مهنة لمدى الحياة، وأن نجعله يستمع لقصة مهنة حياته من خلال أناس عاملين بها من الميدان، وتزويده بالمعلومات من مصادر عدة حول المهنة، وان اختياره لهنة يجب ان تجعله يحترم حياته واتخاذ القرارات المناسبة وتقليل القلق من خلال في مناقشة اسبابه ومن خلال اساليب الاسترخاء.

- جمل المسترشد يعرف بأنه افضل من المرشد في تحديد ما يناسبه أولاً، وأن يؤكد على اهميـة الواقع الشخصي للفرد اكثر مـن الواقع العام، ويشجعه المرشد على التحقق من ذلك، وانه في حالة تقبل الفرد لما يتم مناقشته في الجلسة هانه يكتشف ما لديه مـن امكانات وتحديد ما يتنسب معها.

- تشجيع المسترشد ليتعلم خللال تقييم خيرته، وتنطلب هذه المقترحات من المسترشد للعمل على نظوير ثلاث أو اربع خطط تتناسب مع امكاناته وعلى أن تكون مرنة يمكن تعديلها أو تصنيفها في نظوير ثلاث أو القدرة الفرد على تقييم خبرته تجعله قادرا على تطبيق قراراته في الأحداث المهمة مستقبلا.

- انه عند استخدام الاختبارات والمقاييس التي تتعلق بالواقع العام على المسترشد أن يشحصها قبل ان يجعلها مرجعا في استكشاف الفرص الهنية والدراسية.

- مساعدة المسترشد في تحديد رغباته بدون ربطها بوفت محدد لأن رغباته قد تنغير من وقت لآخر، وقد تكون مستقرة احيانا وقد تتلاشى في وفت اخر. لنذا يطلب من المسترشد كتابة الرغبة على ورفة وتاريخاً بجانبها لتعطي تصورا عن اتجاه قراراته ومدى علاقتها برغباته.

 إذا لم يجد المرشد الرغبة في التغيير لدى المسترشد والخوف من اتضاد القرار، يكون تركيز المرشد على تعريف المسترشد بأساليب التغيير يساعده على القيام بسلوك يقلل من فلقه في اتخاذ قراراته والاهتمام بالحاضر وليس الماضي أو المستقبل.



# نظرية جيلات – اتخاذ القرار Career Decision Gelatt's Theory

يعد جيلات من اصحاب نظريات اتخاذ القرار، والتي تفترض بأن هناك نقاطاً حرجة في حياتنا عندما نتخذ القرار نحوها وتؤثر في نمونا المهني، وتتمثل هذه النقاط بالاختبار الدراسي. ومستوى الوظيفة التي يرغب بها الفرد، او عند تغيير وظيفته او عمله الخ. ويتأثر فرارنا بهذا الاختيار طوال حياتنا وفق المعلومات التوفرة لدينا وكيف نقيمها، وذكر بأننا نقوم باتخاذ القرار بناء على ما هو واقع، وان الواقع في حالة تغير مستمرة اي لا يتصف بالثبات، وهذا يرتبط بالبيئة المحيطة بنا ( Gelati، 1991 ).

تمهزت نظرة جيلات بان اتخاذ القرار لا يعتمد على العقلانية إذ لم يتبع الفرد نفس المخطط كل الأوقىات، إذ يسرى جيلات بأنه يكون لدى الفرد اتجاهين أو أكثر عند التعامل مع تغيير الاختيار المهابين، وقد يسيطر اتجاهين أحياناً في اتخاذ القرار المهن، وهما أيضاً يتغيران، وذكر بأن هناك حاجة ليتقبل الفرد الماضي والحاضر والمستقبل غير المؤكد أو غير اليقيين، وعلى الفرد أن يكون ايجابياً نحو غير المؤكد، وذكر جيلات (1991) ان هناك أربعة عوامل تستخدم في توجيه الفرد في عملية اتخاذ القرار، والعوامل الأربعة هي: ماذا يريد الفرد؟ (الامنيات او المهابين)، ماذا يعتقد؟ (القيم والاتجاهات) ماذا تعمل؟ (الإجراء اللازم).

ويؤكد جيلات على أهمية إيجابية عدم اليقين في استخدام الاتجاهات والعوامل لتزويد الفرد بالمرونة والتوازن، من خلال دمج التوجه بشكل خطي تقليدي، أي العقلانية والاستفادة من الجانب الأيسر من الدماغ مع الإبداع والحدس، وبشكل غير خطي بالاعتماد على استخدام الجانب الأيمن من الدماغ للجوانب الفامضة المتناقضة من المبادئ، وذلك عند التخطيط واتخاذ القرار. وإن أهم



مبدأ في ذلك أن على الفرد أن يتابع التركيز والمرونة، وان يكون مدرك وحدر، وموضوعي ومتفائل وعملي وخيالي.

وذكر جيلات بأن صنع القرار يحتاج إلى نظام توقع للبدائل والنتائج المحتملة لكل منها، ونظام القيم الذي يحدد التفضيلات والقيمة للنتائج المحتملة؛ أي المفضلة على الأخرى، وان نظام القرار هو القدرة على تقييم الأولويات ومدى اتفاقها مع القوانين والأنظمة المأخوذ بها في الممل. وذكر بأن المعلومات تعد الوقود لصانع القرار والإجراءات التي تحقق الهدف القهائي.

ولاحنظ جيلات (1962، Gelatt ، 1962) بان جميع القرارات تتخذ نفس الصفات، ففي أي موقع أن هناك شخص يجب أن يتخذ قراراً، وهناك احتمالين أو أكثر من المواد أو الأفعال عليه الاختيار منها، وأخيراً القرار الدني يتم اتخاذه يكون بناء على الملوسات. وذكر بأن هناك نوعين من القرارات، قرارات نهائية، وقرارات موضع البحث التي تتطلب المزيد من الملومات، ويتم إعادة صياغتها أو تحويلها حتى تصبح نتيجة إي قرار نهائي.

ويدى جيلات وليفين (1965 Gelatt. & Levine. 1965)، أن النظام التثبوئي يساعد هي التعرف على مجموعة البدائل والنتائج المكلة لكل يديل، وهو يضع قيمة لهذه النتائج واتخاذ قرار نهائي نحوها، وعلى المرشد أن يساعد المسترشد على النتبوء بمكونات اتخاذ القرار من خلال مشكلات شائمة هي التخطيط الدراسي، وربطها بتحقيق غاية المسترشد هي اختيار برنامج أو مواد دراسية، وأن دور المرشد مساعدة المسترشد ليتخذ قراراً بأسلوب متسلس منظم، وهي النظام النتبئي على متخذ القرار تقحص الخيارات المحتملة من البدائل، والنواتج والاحتمالات. لذلك فإن نتائج على متخذ القرار تقحص الخيارات المحتملة من البدائل، والنواتج والاحتمالات. لذلك فإن نتائج الامتمانات والدرجات هي المواد الدراسية السابقة، وعلاقتها بالقرار وبالاختيارات المستقبلية هي امتحادات المطلقة في نظام التنبوئي. وذكر بيتز وهارين (1999 Peter and Harely, 1999) أن هرار بتخذ وفق النظام التنبوئي لحل مشكلة يتم وصفه تبعا لأربعة عناصر هي:

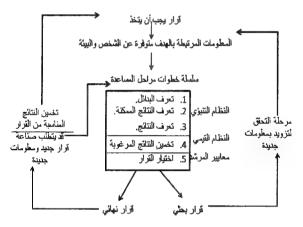
- المحموعة الأهداف التي من المكن أن يسعى صانع القرار الى تحقيقها
- مجموعة الاختيارات أو المسارات البديلة للعمل والتي يجب أن يختار منها
  - 3- مجموعة النتائج المحتملة التي تكون مترابطة بكل خيار
- 4 الطرق التي تعمل على تقييم النتيجة المقررة هيما يتعلق بكيفية تحقيق اهداف صانع
   القرار وصفات النتيجة.

واقـ ترح جبــلات ( Gelatt، 1991 ) اطار عمــل لصنع القرار بحيـث تكون المعلومــات مقام الوقود لصانع القرار والاجراءات المتخذة نحوه، وإن هناك، ثلاثة عناصر اساسية لعملية صنع القرار وهي



نظــام التوقـع اعمال بديلة او توقع نتائج محتملة اي احتمــالات. ونظام القيمة اي التفضيلات بين نتائج محتملة. ونظام القرار لتقييم الاولويات او القوانين.

وقدم جيلات Gelatt's عام 1962 نظريته من خلال نموذج تنظيمي مفاهيمي يفترح سلسلة من القرارات المباشرة والمستقبلية لاتخاذ القرار، والشكل (20) التالي يوضع تسلسل عملية اتخاذ القرار.



الشكل(20): نموذج تنظيمي مفاهيمي لاتخاذ القرار عند جيلات

يوضح الشكل (20) نصوذج سلسلة من القرارات المباشرة والمستقبلة، أذ يتبع جيلات هي ذلك اسلوب حل المشكلات من تحديد المشكلة، شم جمع المعلومات، ثم مرجعة البدائل، واخيرا تقليص البدائل واتضاد القرار وتقييمه. ويستخدم هذا النموذج كموجه لبرامج الإرشاد المهني، وينساء على هذا النموذج فإن عملية اتخاذ القرار تعتبر عملية مستمرة ذات خطوات تسلسلية هي؛

١- تبدأ عملية اتخاذ القرار بإدراك الفردوإحساسه بالحاجة إلى عمل قرار معين، ويلي ذلك وضع الهدف أو الفرض وتحديده. مثلاً تخرج احمد من المدرسة الثانوية، أو على وشك التخرج، ويحاول أن يضع قرارا يتعلق بأية كلية عليه أن يدخل. عادة الطالب يكون لديه عند هذه المراحلة خيارين على الأقل.

2- جمع المعلومات عن الخيارات المختلفة التي أمامه. مشلاً يبدأ احمد بجمع المعلومات عن عدة كليات أو جامعات، وينظير في متطلبات القبول والتخصصات المتوفرة ومستوى الجامعة وسمعتها النخ. إن جمع المعلومات من أهم الخطوات: إذ إن المعرفة الجيدة بالاختيارات المتاحة مهم جدا لعملية اتخاذ القرار، وفي حالات أخرى قد تكون المعلومات عن الوظائف المتاحة ومتطلباتها وما تتطلبه من تدريب ومهارات وغير ذلك،

3- الاستفادة من المعلومات في تحديد الإجراءات والخيارات والنتائج التوقعة أو المعتملة. ففي المشال السابق سوف يقيم أحمد فرص القبول في الكليات والجامعات التي وضعها في اعتباره ومدى إمكانية الوضاء بمتطلبات النجاح في تلك الكليات، وإن تقييم النتائج المتوقعة يتوقيف على معرفته بمهاراته وقدراته لكي يستطيع التنبؤ بمدى نجاحه في تلك الكليات مثلا،

4- تحديد فيمة النتائج: هنا يتم التركيز الاهتمام على نظام القيم عند الشخص. ففي المثال السابق سوف يضع أحمد في اعتباره عدة عوامل تدفعه للحصول على شهادة جامعية من الكلية التي سوف يختارها، مثالاً أحمد قد يسأل نفسه (ما مدى أهمية الراتب العالي بالنسبة لي، وإذا كنت أضع قيمة عالية على الراتب العالي فما هي الكلية التي سوف تؤدي الدراسة فيها إلى الحصول على وظيفة ذات راتب عالي)، إن تحديد القيم وتوضيحها عند الفرد مهم جدا في عملية اتخاذ القرار.

5- مرحلة تقييم واختيار قرار معين وهذا القرار قد يكون نهائي أو استطلاعي ( Gelatt. and - مرحلة تقييم واختيار قرار Gelatt. 1991 لكي يتمكن المرشد من مساعدة المسترشد عليه أن يراعى الاعتبارات الآتية:

أ- ان يكون المسترشد جاهزا للبدء هي عملية اتخاذ القسرار. يمكن معرفة ذلك عن طريق طرح بعض الأسئلة مثل: هل يشعر المسترشد بالحاجة إلى اتخاذ قرار، هل لديه المهارات. الأساسية لعملية اتخاذ القرار.

ب- هل لدى المسترشد معرفة كافية بنفسه: عيوله وقدراته وقيمه وما خبراته السابقة. هل لديه لقدرة على استخدام هذه المعرفة في تحديد الخيارات المتاحة أمامه. ولكي يستعليع الفرد التنبؤ بالنجاح فلا بد من معرفته بذاته والقدرة على تطبيق واستخدام هذه المرفة في عملية الاختيار.

ج- هل لدى الفرد المعلومات الكافية عن البرامج التعليمية والفرص الدراسية المتاحة أو عن بيئات العمل المختلفة، وما تتطلبه من مهارات ومتطلبات أخرى. وكلما زادت معرفة الفرد زادت احتمالية عمل قرار جيد. د- أخيراً فإنه من الهم أن يفهم المسترشد عملية اتخاذ القرار وخطواتها. ومن أهم أهداف عملية الإرشاد بناء على هذا النموذج أن يعرف المسترشد جيدا خطوات عملية اتخاذ القرار، وأن يعرف أيضا المرونة التي لا بد من توافرها عند وزن وتقييم الخيارات المختفة.

#### خطوات اتخاذ القرارات

قبل عرض خطوات اتخاذ القرارات نود أن نشير هنا إلى أنه لا يوجد نموذج شامل لخطوات اتخاذ القرار وإنما توجد عدة نماذج وهذه النماذج تتضمن عدة خطوات غالبا ما تتراوح بين ثلاث إلى ثمان خطوات. وعادة لا يتبع الذين يسيرون في خطوات اتخاذ القرارات هذه الخطوات بالتسلسل. لأنهم قد يكونون اتخذوا الكثير من القرارات، او تكون بالنسبة لهم مألوفة أو مكررة. إلا إن البمض من متخذي القرارات يتبعون بعض الخطوات دون إدراك منهم. وإن اتباع نموذج أو خطوات معينة في الخاذ القرارات لن يضمن صحة هذه القرارت بالكامل لكن يساعد في الوصول إلى لقرار في اخذاذ القرارات الخمس خطوات التالية:

أولد: تحديد المشكلة: من أهم خطوات اتضاد القرار، لأن عملية اتضاد القرارات عادة ما تكون بملاحظة بروز أووجود مشكلة، أو أن هناك فرصة مواتية لاتخاذ قرار ما يتعلق بالفرد أو المجموعة أو المنشأة، وبالتالى القدرة على تشخيص المشكلة بطريقة سليمة.

ثانيا: جمع المعلومات: إن جمع الملومات تساعدنا على تحديد المشكلة تحديدا أكثر وضوحا. لأنه يساعد على وضع البدائل المناسبة لحل المشكلة، وهي تتضمن الآتي:

- معلومات موضوعية: ويقصد بها محاولة كشف الأطراف الداخلة في المشكلة وزمان ومكان حدوث المشكلة ودرجة تكرار حدوثها في الماضي.
  - 2. معلومات ذاتية: وهي المعلومات التي تصف آراءنا واتجاهاتنا وأحاسيسنا تجاه المشكلة.
  - معلومات متعلقة بالمعلومات التي حالت دون المشكلة في الماضي ومن المحتمل أن تدوم.
    - معلومات أخرى إضافية غير التي سبق ذكرها ويمكن أن تساعد في حل المشكلة.

ثالثا: طرح البدائل واختيار البديل المناسب: إن للإختيار من البدائل عدة مسميات منها طرح الحلول أو توليد الأفكار. وهو يمثل جوهر الإبداع في حل المشكلة، وهي تعتمد أساسا على قدرة الفرد أو الجماعة في طرح أكثر من بديل لحل المشكلة، ويكون

للمرشد هنا في توضيح العلاقة بين كل بديل من البدائل مع قدرة الفرد او امكانياته.

رابعا: تنفيذ الحل: يقصد به تطبيق او التنفيذ للبديل الذتم اختياره، ومما يجب مراعاته هنا هوأن يكون إسناد مهمة تنفيذ الحل إلى الشخص المناسب، اي عند ما يصبح لديه مهارات كافية لتنفيذ هذا الحل، مع توفير فرص مرنة كافية والتي تمكن المسترشد من تنفيذ الحل بما يتلاءم مع ظروفه

خامسا: متابعة تنفيذ الدل: يقصد به الوقوف على مدى فاعلية هذا الحل في علاج الشكلة، وتحقيق الاختيار المناسب الذي ير تبطب بامكانات وظروف المسترشد ( Gelatt. and )...

( Gelatt. 2003 )...

### الأسلوب الجمعي في اتفاذ القرارات:

يتحصل الفرد المسؤول عن مؤسسة مسؤولية حل المشكلات واتخاذ القرارات، ولم يتولى هذا الشخص هذه المهمة بمفرده دون طلب مساعدة الجماعة أن اتخاذ القرار في المواقف التي يممل بهنا أكثر من فرد مثل المؤسسات أو الشركات. فإن أي قرار يؤثر بجميع العاملين وهم يؤثرون بهنا أكثر من فرد مثل المؤسسة وأضحة من فيه، والسبب في ذلك: أنه من المكن أن تكون أهداف ومصالح هذه المؤسسة وأضحة من وجهة نظر شخص وأحد وهدور ثيسها، غير أنه من الخطورة بمكان الاعتماد على هذه النظرة الفردية في اتخاذ القرارات بالنسبة لحل المشكلات التي تواجهها المؤسسة في أعمالها، والمؤسسات تميل إلى الأخذ بالأسلوب الجمعي في اتخاذ القرارات من خلال جمع المؤسسات المنافقة عن والابداع في حل المشكلات والتملوير، وبشكل عام فإن توظيف الجماعة كأسلوب الاتضاد القرارات يتيح للمؤسسة وفيادتها الإدارية والعاملين فرصة كاملة للاستضادة من معلومات وأزاء الأخريين، وتسير المؤسسات في عملية اتخاذ القرارات وقي قالسلسات في عملية اتخاذ القرارات وقي وبلا للاسلوب الجمعي هي التوصل إليها من خطلال العمل الفردي. إلا أن هناك مزايا وعيوب للأسلوب الجمعي في اتخاذ القرارات:

### أولا: مزايا النُسلوب الجمعي في اتخاذ القرارات

- التأكيد على مبدأ الشورى: إن مبدأ التشاور مع الجماعة العاملين في نفس المكان مهم في جمع المعلمات وتعرف على الصعوبات او المشكلات التي تواجهها المؤسسة.
- النوصول إلى قدرارات أفضل: وذلك لأن الجماعة عادة تؤدي دورا أفضل من الفرد في حل الشكلات المقدة.
- 3. لوصول إلى بدائل أكثر: أن الجماعة تقدم عادة وجهات نظر مختلفة وتنوعة، وتقدم عددا من

- البدائل بالنسبة للمشكلة المطروحة أمامهم.
- 4. القبول: فقد أثبتت الدراسات أن فرص تطبيق النجاحات في القرارات المتخذة تكون غالبا متحققه إذا ما أتيحت الفرصة للأطراف المتأثرة بهذه القرارات بالمشاركة في عملية انتخاذ القرار، وعلى هذا فإن هذا يؤدي إلى الشعور بالحماس والملكية والالتزام نحو تنفيذ القرار.
- 5. رضع الروح المعنوية: إن الأسلوب الجمعي في عملية اتخاذ القرار يؤدي إلى شعور الأطراف المشاركة في القرار بالرضاعن الدور الذي هاموا به، وتحسين مستوى فهم الجماعة لآلية اتخاذ القرارات، وعملية الاتصال بين الأفراد والوحدات الإدارية في المؤسسة التي يعملون بها.

### ثانيا: عيوب الأسلوب الجمعى في اتخاذ القرار

- ستهالاك الوقت: وذلك أن المشاركين في حل المشكلات واتخاذ القرارات لا يؤدون في واقع الأمر عملا إنتاجيا.
- الهيمنة من قبل الأعضاء: من عيوب العمل الجمعي سيطرة عضو أو بعض أعضاء الجماعة على نقاش الجماعة ، وبالتالي فإن الوصول الاتخاذ القرارات يكون ضعيفا.
- 3. التأثير بما يسمى التفكير الجمعي والحرص على الاتفاق مع رأي الجماعة: ويسمى أيضا بمحاولة التطابق مع رأي الجماعة و غالبا ما يؤدي إلى إعاقة فعالية الجماعة في اتخاذ القرارات بحيث يصبح وجود هذه الجماعة شكل وضار على أداء الجماعة.
- 4. تشتت المسؤولية: فمندما يتم اتخاذ قرار ما من قبل جماعة فإن مسؤولية اتخاذ القرار غالبا ما تكون مشتتة بين أعضاء الجماعة، وعلى أية حال فإن عملية اتخاذ القرار غالبا ما تكون بيد المديرين وهم يعتبرون المسؤولين عن أي قرارات يتم اتخاذها في مؤسستهم. وسواء اتبع الأملوب الفردي اوالجمعي حسب طبيعة الموقف، يجب أن تحقق الاتي:
  - الرغبة في الوصول إلى حلول أو بدائل تتسم بالإبداع.
    - تحدید مقدار الوقت التاح لناقشة الشكلة.
  - تحديد مقدار أو كمية المعلومات المتاحة لدى الفرد أو الجماعة.
- مدى ضمان قيول المرؤوسين للحل أو الحلول التي سوف يتم التوصل إليها ومن ثم
   تطبيقها.

- حاجة العاملين في المؤسسة إلى التفاعل الاجتماعي.
  - الحاجة إلى زيادة التلاحم بين أعضاء الجماعة.
- الحاجـة إلى التطويـر الشخصي والمهنـي للعاملين في المؤسسة من خــلال إشراكهم في
   عملية اتخاذ القرارات
  - تجنب احتمال حدوث صراع بين أعضاء الجماعة.

المعلوماتية وشبكة الدتصال واتفاذ القرارات: إن التقدم الهائل في مجال تقنية المعلوماتية وشبكة الدتوست والمعلوماتية والحاسب الآلي في اتخاذ القرارات حيث وجد من يسمى بنظام مساندة القرارا، ونظام المعلومات الإداري ونظام مساندة الدير. حيث وجد من يسمى بنظام مساندة القرارات الإدارية في يستد إلى توظيف الحاسب الآلي، ويتم من خلاله دعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية في الموقف التبي لا تتسم بالوضوح، وهذا النظام لا يوفر رجابات قطعية ولا يحقق الوصول إلى أفضل القرارات، ولكن يحاول تحسين عملية اتخاذ القرارات من خلال تقديم الوسائل التي تساعد المدراء بشكل خاص، ومتغذي القرار بشكل عام على تحليل المواقف بصورة أكثر دقية وتضميلا، ويتميز هذا الأسلوب بتقديم تحييل بشكل عام على تحليل المواقف بصورة أكثر دقية وتضميلا، ويتميز هذا الأسلوب بتقديم تحييل والمشكلات الإدارية بشكل شامل، ويعتمد نظام مساندة القرار على المعلومات المسامدة من مصادر خارجية وداخلية، والتي غالبا ما تكون مستندة على نظام المعلومات الإداري، وان نظام مساندة القرار نظاما تفاعليا مقارنة بنظم المعلومات الإداري، إذ يسمح للمدراء بالدخول والتفاعل مع النطام، والتفاعل مقارنة بنظم المعلومات الإداري، إذ يسمح للمدراء بالدخول والتفاعل مع الناملين بالمؤسسة من خلال براميج الحاسب الآلي التي تتحكم في النظام، والتفاعل مع الناملين بالمؤسسة من خلال براميج الحاسب الآلي التي تتحكم في النظام،

أنواع انظمة مساندة القرار: هناك عدة نظم مساندة للقرار وهي:

- نظام مسائدة القرار الجمعي: نظام معلوماتي يعتمد على الحاسب الآلي، يمكن من خلاله مسائدة متخذ القرار للعمل بشكل جمعي من أجل حل المشكلات المتسكلات المتسكلات المتسكلات المتسكلات المتسكلات المتسكلات الفرارات، وذلك من خلال تسهيل عملية الاتصال بين أعضاء الجماعة. انظام الخبرة نشأ نظام الخبرة مما يسمى بالنذكاء الاصطناعي، ويهدف إلى تطوير الحاسبات الآلية بحيث يكون لها إمكانات الكائن البشري المتمثلة في السمع والبصر والتفكير، ويعتمد عنى أنظمة الحاسب الآلي التي تستخدم الخبرة الحقيقية للخبير من أجل حل مشكلات معينة، ويعتمد أيضا على قيام مصممي برامج الحاسب الآلي بالعمل مع الخبراء من أجل

تحديث المعلومات وقواعث اتخاذ القرار التي يستخدمها هؤلاء الخبيراء عندما يواجهون أنواعا معينـاهــر:الشــكلات

- نظـام المعلوصات الإداري: يساعد المدراء في اتخاذ القرارات من خلال تقديم المعلومات. وليمس باتضـاذالقــراراتــدلاعنهــم.

- نظام مسائدة المدير: وهو نظام معلوماتي يعتمد على الحاسب الآلي يستهدف الى مساعدة القيدات الإدارية العليا في انخاذ القرارات. ويتميز نظام مسائدة المدير باستخدام العديد من أجهـزة الحاسب الآلي المتطورة ذات الإمكانـات العاليـة، والاتصالات عن بعـد، وأنظمة الرسم المتقدمة الخاصة بالجـد اول والرسوم البيانية التـي يمكن استخدامها فـي التعامل مع مشكلات مختلفة، ويتميز أيضا بأنه لا يعتمد على النماذج التحليلية للمعلومات بكثرة بل يعتمد على مصادر محددة للحصول على المعلومات التي تسمح بالتفاعل بين المدير والآخرين.





# نظرية النظم في الإرشاد المهني A System Approach to Career Counseling

قدم فرانك بيرسونر rank Parsons توجهاته من خلال اعمائه في التوجيه والإرشاد منذ بداية انقرن انعشرين، وتميز بأنه كان قادرا على الإحساس بالحاجة الى ربط التعليم والتدريب والتعيين لحاجات العمل، وفي السبعينيات طرأ تطور على الإرشاد المهني، وأصبح الاهتمام بالعوامل الاجتماعية ومنها النظام الاجتماعي واضحا في اجراءات خدمات برامج الإرشاد المهني، تتمق نظرية النظام الاجتماعي واضحا في إجراءات خدمات برامج الترشاد المهني دامنة والعامل في وضع ارضية أو شبكة استراتيجية لتطوير برامج خدمات الإرشاد المهني، إذ إنها تقوم على ثلاثة محاور المرشد والمسترشد والمعلومات المهنية، وهي تقوم بجمع اجزاء عملية الإرشاد وفق نظام متكامل، وقبل أن ننتقل الى تطبيق نظرية النظم في الإرشاد المهني فإننا نقدم تعريفاً مختصرا لنظرية النظم.

#### نظرية النظم Systems Theory

تساعد نظرية النظم وتطبيقاتها عامة القائمين على الإرشاد للاستضادة منها في تحديد الأسساعد نظرية النظم وتطبيقاتها عامة القائمين على الأسلوب العلمي في خدمة الإرشاد، وفي معرفة سلوك الفرد وتقاعله النفسي الديناميكي، وفي العلاج النفسي وتقسير عملية التواصل في المقابلة الإرشادية، فإن الإرشاد يعتمد على توجه النظم عامة، وعلى ما توصل الهه البناء الاجتماعي، كما تستفيد نظريات الإرشاد المهني من توجه نظرية الأرشاد المهني ما توصل المريضة المريضة الإرشاد المهني.

وقد قدم عالم الأحياء فون بيرتالانفي (Von Bertalanffy، 1968 ) نظرية النظم لتساعد في تفهـم الكيــان الحيوي، وقد شعـر بأن التفسير التقليــدي لمكانيز مات السبب، والنتيجة غير كافية لتفســير سلـوك المجموعة او الوحــدة او النظام، لأن النظام يعتمد على خــط متصل من الأسياب والنتائج وله عددة مستويات ويتصف بالتعقيد. أن نظرية النظم العامة عملت على توحيد مشكلة العلم من العامة عملت على توحيد مشكلة العلم وهمي ترى الأعضاء كوحدة مبادئ او أسس، لدا فإن نظرية النظم تنظر الى العلاقات بين الأجزاء والى الكل المعقد، وأن السياق الذي يحدث فيه اكثر من القيام بفصل الأجزاء عن المحتوى، وترى أن كل نظام مجموعة تواصل أو تفاعل بين الأجزاء، وأن كل نظام مجموعة تواصل أو تفاعل بين الأجزاء، وأن كل نظام مجموعة تواصل أو تفاعل بين الأجزاء، وأن كل نظام مجموعة تواصل أو تفاعل بين الأجزاء، وأن كل نظام مجموعة تواصل أو تفاعل بين الأجزاء، وأن كل نظام مجموعة تواصل أو تفاعل بين الأجزاء، وأن كل نظام مجموعة تواصل أو تفاعل بين الأجزاء، وأن كل نظام مجموعة تواصل أو

داخل شبكة اكبر، وذكر انجل (Engle. 1980) بأن لكل نظام تسلسل يوضح تفاعل منظم ككل، وان كل مستوى من التنظيم يتطلب معايير لدراسته وتفسيره هي ذلك المستوى. ويتأثر التنظيم بعوامل داخلية وأخرى خارجية، ويعتبر النظام الطبيعي للكائن الحي تموذجا لذلك، والشكل (21) الأتي يوضح تدرج أو ترتيب النظام الطبيعي

يتضح من الشكل (21) بأن الشخص نظام مكون من عدة نظم فرعية. وهو يتصدف بالتنظيم لخبرات وسلوكه متأثرا بعوامل داخلية فسيولوجية، وعوامل خارجية تتمثل بارتباطه بعلاقات مع آخرين تمثل الاسرة والاخوة والاصدقاء، والمجتمع المحلي والثقافة والامة والمحيط العالمي والفضاء.

إن النظام الحي منظم ويمارس الضبط ليحقق توافقه مع البيئة باستخدام طاقته ومن خلال ثلاثة مفاهيم هي.

أولد: التنظيم: Organization اول مفهوم يتصل برأي نظام حي هو التنظيم بدرجة عالية، كما ان هناك علاقة متصلة بين اجزاء العضو الواحد، وان وحدة اجزاء العضو القـوى من اداء مجمـوع الأجزاء منفصلة، وأنه لا جزء يمكن أن يعمل باستقلالية كاملة، ولا يمكن أن نفكر في الفرق بين الجانب الفسيولوجي والأعضاء الداخلية لجسم، وذكر انجل (Engle.1980).

شكل (21): يوضح مستويات تدرج النظام الطبيعي



بأن النظام ينظم تمامله مع النظم الأخرى الخارجية، ويجب أن يكون له حدود خارج ادائه كوحدة، ويخلق النظام حدود له ويجعل منها منافذ تحدد علاقاته المتبادلة بين الداخل والخارج، وفي النظام الأسري يصف منشن (Minuchin، 1974) بأن الأسر تقع على خط مستمر يبدأ بوجود حدود أسرية مفلقة وقاسية/صعبة غير ملائمة، الى حدود هامشية تالفة وواهية، والأسر التي تقع في الوسط لها حدود واضحة، وشكل (22) يوضع ذلك.



شكل (22): يوضح حدود الأسرة على خطا مستمر

ثانيا: التحكم في البيئة والتكيف معها: إن المصطلح الثاني في النظام الحي هو أنه يملك الوسائل ليتحكم او يتكيف مع البيئة. قدم وينر (Weiner) في عام 1948 مصطلح عام النقل الموافقة. النقل الموافقة علم علم النقل الماومات. النقل الماومات عام عالم حددة الموقة فإن ترموستات يعمل آلياً في العمل على خفض مصلا في حالة وضع درجة حرارة محددة الفرقة فإن ترموستات يعمل آلياً في العمل على خفض درجة الحرارة او رفعها حسب تلك الدرجة، وأشار الى وجود تشابه بين الميكانيزمات والتحكم الداخلي عند الحيوان والآلات، وأن المصطلح الرئيسي في علم التحكم الآلي هو التغذية الراجعة . Feedback . والعنصر ب. والعنصر ب. والعنصر بيؤثر في العنصر جوفي نهاية الحلقة فإن عنصر جوؤثر في العنصر أ.

ثالثا: الحيوية والطاقة: Energy المفهوم الثالث الأساسي في النظم هو الطاقة والحيوية، ان النظام الحية نظم مفتوحة تتيح الفرص لتحويل الطاقة لداخل النظام ولخارجه. عكس النظام غير الحية تدخل الى النظام وتحطيمه، فالنظام الحية تميل الى زيادة انماطها وتمقيدها وتنظيمها، ففي النظام الإنساني المفتوح تكون للمعلومات معنى، وان نوع الطاقة تجعل النظام ليكون اكثر تعقيدا في تفاعله.

### المفاهيم الأساسية لنظرية النظم فــي البرشاد المهني

يستفاد من نظرية النظم والمفاهيم الأساسية للنظام الحي التنظيم والتحكم بالبيئة والطاقة في تطوير خدمات برامج الإرشاد المهني، التي تتضمن التدخل والقيام بنشاطات عدة في الإرشاد المهنى والتربية المهنية، والمعلومات المهنية التي تنظم خدمات برامج الإرشاد المهنى وتطورها. وقد عرف كل من باتون ومكمهان (Patton & McMahon، 2006) برنامج الإرشاد المهني بأنه "تخطيط متسلسل للخبرات المتعلمة في التدريس والتدريب والمواقف ذات الصلة والتي تطور المعلومات والمهارات والاتجاهات وتساعد الأشخاص على اتخاذ قرارات مفيدة حول بدائل من الدراسة أو الممل لأجل مشاركة فعالة في العمل طوال الحياة، ويرتبط الإرشاد المهني بعدة مفاهيم تتعلق بنظرية النظم منها:

4-النظام الدجتماعي: هو بناء او تنظيم كلي له ترتيب يظهر الملاقات بين الأجزاء بمضالة المختلفة بين الأجزاء بمضالة البعض ومع الكل. مثال على ذلك قسم علم النفس والإرشاد في الجامعة: يتكون من رئيس القسسم واعضاء هيئة تدريس وسكرتيره وعاملين لبعض الوقت، وممكن أن يضاف اليهم عمال المساعدة والننظيف، وجميعهم يعملون معا لتحقيق أو احراز تقدم، أن الهدف من هذا النظام المساعدة والننظيف من وجميعهم يعملون معا لتحقيق أو احراز تقدم، أن الهدف من هذا النظام الوصول الى الغايات التي سبق تحديدها في النظام الأكبر التابع له، وهو تدرج بنظم كل من الكلية ثم الجامعة ثم المجتمع المحلى وهكذا.

4-الله هدافعة: تتصف الهداف هنا بالسلوكية، فإن تطبيق النظام في تطوير برنامج ارشاد مهني قد يوصلنا الى مفاهيم جديدة، وأن يكون الناتج من البرنامج يمكن ملاحظته وقياسه، من خلال اشياء ملموسة مثل؛ توفير مكتبة لمواد الإرشاد المهني والتمي يمكن ان يستخدمها الاساتذة والطلبة، أو تمين سكرتيرة جديدة لبعض الوقت للممل في ينظيم عمل الإرشاد.

وهناك اهداف سلوكية تتعلق بالفرد؛ بعد ان ينهي الطالب تعبئة استبيان القيم وبطاقة تصنيف المهنئ بمكتبه ان يذكر ثلاثة قيم الأكثر اهمية في تتخطيطه المهني، او أن الموظف سوف يكون قادرا على تعرف ثلاثة مصادر للمعلومات المهنية قد تصاعده في تعرف اكثر الوظائف المناسبة له من قائمة الوظائف المعلنة عنها الشركة. او ماهيه نتيجة مشاركة المسترشد في برنامج الإرشاد المهني؟ فإن الاجابة تتطلب ملاحظة سلوكاً يكون قابلاً للقياس، اي يجب أن يكون المسترشد قادراً على اداء سلوك محدد يهدف إليه البرنامج. ومن خلال هذه الأهداف يمكن وصف امكانات جديدة تساعد المسترشد لليصبح لديه قدرة على حل مشكلاته واتخاذ قرار بشكل افضل.

6-التحليل والتركيب: إن التحليل هو تقسيم الكل الى اجزاء، والتركيب هو جعل هناك الما اجزاء، والتركيب هو جعل هناك امكانية لإعادة الأجزاء لتكون الكل. وبهذا نتم دراسة مكونات النظام وتقييمها لمعرفة ما وراء الأداء الدي يسبب الفجوة. كما يسهل وصف المكونات والعلاقة المتبادلة بينها، والتي تتدخل في تحديد المستوى المرغوب للنظام. كما أنه في عملية التركيب يتم تجمع الأجزاء وتعديلها ويعاد تركيبها بعلاقات جديدة، وهنا يخلق وحدة او نظام جديد، فيتم ارشاد الطالب نحو تخصص

دراسي او مهنة تتطلب عمليتي التحليل والتركيب وفق منهجية علمية وليسس بالمحاولة والخطأ او الاستنتاج.

1-المخطط الدنسيابي: انه تخطيط او شكل يظهر مساهمة الأجيزاء بالكل. ومكونات الأجيزاء بالكل. ومكونات الأجيزاء. وماهية الدي يمكن ربطه بالنظام. وهمو يوضح علاقة النظام في البيئة الأوسع، اي ربط التخصص الدراسي الذي يرغب به الطائب مثلا بالكليات او الجامعات التي تقدم برامج هي التخصص وشروط القبول هيها.

2-وظائف صسيطرة: إن نواتج النظام تقيم وتراقب بصفة مستمرة وبشكل ثابت، وأن المعلومات تسير هي حلقة تغذي النظام وتخدم الوظائف المسيطرة، وتساعد هي تقرير هل النظام يجب ان ينمو او يتقلص، او يبقى كما هو. ان برنامج الإرشاد قد يصد او يواجه القوى المعيقة. ويستمر النظام مفتوحا طائا انه مفيد وهو في تماعل مع البيئة وقادر على المواجهة وتحقيق التجاح، أما اذا هنئل النظام هي هذه الوظيفة سيكون نظام مغلق، اي انه لم يحاول مسايرة عالمه الخارجي اي النظام الاعلى أوالنظام الادنى، وفي هذه الحالة لا يمكنه تقديم خدمات او يستقيد من الفرص المتاحة. وسيغلق القسم الذي يقدم الخدمة.

3-التدرج او التتالي: إن قسم الإرشاد هو جزء من نظام اكبر منه أي جزءاً من ملدرسة. والمدرسة مي جزء من نظام الأكبر الذي يقع والمدرسة هي جزء من نظام الأكبر الذي يقع ضمنه نظام برنامج الإرشاد يُدعى نظاماً فوقياً، وهو نظام ملحق؛ ولكنه حقيقة نظام فرعي. وإن أي نظام فرعي على المدرسة أي نظام يتع ضمن التدرج هو نظام فرعي، مشلا المرشد قد يصبح نظام فرعي لدير المدرسة ومساعديه الذين يتعاونون في وضع التقارير حول استخدام المواد في قسم الإرشاد داخل المدرسة.

# حاجة المسترشــد ومهارات التدخل وكفاءة المرشــد فــي البرشاد المهنـي وفق نظرية النظم

تتضمن سياسية خدميات الإرشاد الهني ثلاثية ابعاد: تتمثل بمستوى حاجبات السنر شد. ومستبوى السهولية والتعفيد لأساليب التدخل، وكفاءة ومهيارات المرشد والعاملين معه، وتتباين خدمات الإرشاد المهني وفق حاجات المستفيدين منها، اذ يختار الفرد نوع الخدمة التي يحتاجها. وقد تكون احدى الخدمات الآتية:

- 1. تقییم مختصر
- 2. استخدام المصادر بدون مساعدة
- ثقييم شامل، وهذا يحتاج المسترشد إلى مساعدة العاملين لتحديد نوع المساعدة المطلوبة
  - مساعدة مختصرة من خلال مكتبة المركز او غرفة المجموعات

و للاستفادة من خدمة الإرشاد المهني قد يتبع المسترشد احدى طرق التدخل الأتية:

- التوجه الذاتي في اتخاذ القرار المهني
- دراسة مقررات في الإرشاد والنمو المهنى، والتفاعل مع مجموعات صفية كبيرة
  - ارشاد جمعي لوقت قصير المدى
    - 4. ورش عمل
    - 5. خدمات ادارة الحالة الفردية
      - 6. الإرشاد الفردي

وشد حدد كل من هر وكرامر (Herr. and Cramer. 1996) اكثر من 150 طريقة تدخل في الإرشاد، تتعلق بأساليب المساعدة والأخلاقيات ونظريات الإرشاد والنمو المهني، والتقييم. وتطبيقات الحاسوب، والمعلومات المهنية، ومهارات التعيين في المهن، والتعليم، وتصميم البرامج وتطبيقها، ومنها مهارات متقدمة مثل القدرة على تدريب المرشدين والإشراف عليهم، وإجراء البحوث والتقييم، وتقديم الإرشاد الفردي والجمعي، وتتعلق هذه الأبعاد بنشاطات البرنامج؛ من وضع غايات، واختيار بدائل لأساليب التدخل، وتحديد الموارد او المصادر، وهي بالتالي تساعد في تحديد سياسة خدمات الإرشاد المهني وشكلها واتجاهها ومستواها، والتي تقدم نموذجاً مثالياً للقيم او انقاليات وواقع التطبيق الفعلى للخدمات، وهي التالي تتناسب مع قدرة المؤسسة وكفاءة

العاملين وحاجـات السترشد. وذكر كل مـن هـر وكرامـر (Herr. and Cramer، 1996) إن هذه الأبعاد الثلاثة تحدد سياسة ونظام برنامج الإرشاد المهني وتباينها من حيث التفوع والتعقيد، وإنه كلمـا كان اسلوب التدخل اكثر تعقيدا تعللب تخصصا عمقاً أكثر، والجدول(6) الآتي يوضح طرق التدخل ذات الفاعلية هي الإرشاد كما وضعتها البحوث. وذلك للأبعاد الثلاثة هي الإرشاد المهني.

الجدول (6): اكثر طرق التدخل فاعلية في الإرشاد لثلاثة أبعاد في الإرشاد المهني

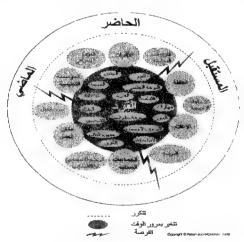
Sassaga pagina	Mountaines com	حاجات المنتوشد	
تحديد مكان الدليل	يرجع الى كتاب او دليل المهن	ادراك مجالات الهن	1
والتعريف به.	على الانترنت		
تزويد بقائمة المقررات	قراءة قائمة المواد ووصفها	الحصبول على قائمة بالقررات	2
وتحديد مراجع مناسبة	للتخصص في الكلية	لتدريب على برثامج محدد	
لعلومات اكثر		W. Sale Care	
تحديد مكان المعلومة	قراءة ملخص عن المهنة	الحصول على معلومات توضف	3
والتزويد بالملخص		مهنة محددة	
ومعلومات اخرى			
تعريف بشريط مهني	مشاهدة فيديو لإجراءات	التعلم كيف يقدم لوظيفة	4
وعرضه	التقديم		
الإشراف على تطبيق	تطبيق اختبار ميول او اكمل	تمرف نواحي القوق والضعف	5
مقاييس تقييم الذات،	تصنيف البطاقات ثم اجتماع	لاختيار مهنة	
وحول الى الجهات التي	معمرشد		
تقدم مساعدة			
تعريف استخدام نظام	تطبيق نظام التوجيه	تعلم مهارات انتخاذ قرار مهني	6
التوجيه والإرشاد المهني	باستخدام الحاسوب		
الآلي، وإجراء متابعة			

7	زيادة الدافعية للمهنة او التجاح في الغمل	السعي الى ارشاد مهني فردي او جمعي	تقديم (رشاد فردي او جمعي
8	تحمل مسؤولية شخصية عن سلوك المهني	-	
9	التغلب على صمويات العمل مثل نقص في المهارات الأكاديمية، التخلص من تاريخ مهني سيء		
10	ایجاد حل اشکلات مهنیة شائیة تغییر مکان العمل او رعایة طفل	السمي لإرشاد فردي او جمعي وحضور ورشة عمل متخصصة	تقديم ارشاد اسري متخصص للمشكلات الثنائية او مشكلات اسرية
11	التجامل مع مشكلات شخصية او انفعالية في الاختيار المهني	السعي لإرشاد نفسي لتقهم الفرد دوافعه وخبراته في الحياة	تحلييق علاج نفسي المتخصص ومكثف
		الحياة	

## نظريات النظم مَـي البِرشاد المهني The Systems Theory of Career Development

اصبح تأثير نظريات النظم ملموسا في جميع مجالات الإرشاد، وقد استميد منها في عملية الإرشاد، المهني، لفهم نظريات النظم ملموسا في جميع مجالات الإرشاد المهني، فإن النظام المفتوح هو المؤثر الاكبر في سوي عملية النمو والإرشاد المهني، لأن النظام المفتوح عرضة للتأثيرات الخارجية، والمهن وسوق العمل عرضة للتأثيرات الخارجية، وجميعنا يلمس التغير الذي يحدث في سوق العمل وبالتألي في طبيعة المهن المطلوبة، وحتى أن المهن واختيار الفرد من بينها ربما تتأثر بما هو بعيد عن حدود الفاسة الفرد. وتكون عرضة للتفاعلات والتأثيرات التي تتكرر بشكل متقطع وتخترق حدود كل نظام، وتنظير قدرة الحدود في النظام وتوعيتها في تطور سوق العمل ومجارات النغيرات المحلية والعالمية. ومن المعرف جيدا أن التأثير في الأشخاص يمكن أن يتغير مع الزمان.

يسرى باتون ومكهون (Patton & McMahon، 1999) بإن النظرية المهنية التقليدية تركز على مفاهيهم منفصلة في فهم السلوك المهني للافراد، إذ إن التركيز على جانب واحد من جوانب شخصية في صنع القرار المهني مثل مفهوم الذات، وإن طبيعة ردة الفعل بالتأكيد مؤكدة، الا ان نظرية النظم تهتم بالنظام الفردي الذي يشتمل على التأثيرات الشخصية مثل الشخصية والقابلية والقابلية والجنس في التطوير المهني، بالاضافة الى متغيرات اخرى خارجة عن ارداة الفرد تتضمنها النظم المحيطة بالفرد، وهي تجمع بين النظرية التقليدية ومفاهيم من نظرية النظم عامة. ففي النظرية التقليدية حطليت بعض هذه المتغيرات باهتمام المختصين المهنيين، وكون الأفراد لا يميشون في عزلة فالنظام الفردي مربوط بمؤثرات تشمل النظام الاجتماعي للأفراد والنظام الاجتماعي المبنيين عامة. وتؤثر عدة عوامل مثل الوقع الجغرافي والقرارات السياسية على التطوير المهني، ويمي باتون ومكهون المبني نظرية النظم في النمو والإرشاد المهني كمملية ديناميكية من خلال عملية التأثير والفرص والتكرارية والتغير في عملية الاختيار والإرشاد المهني، والشكل (23) بوضح تأثير العملية النهائي، والتكرارية والتعرف على منفيرات التطور والاختيار المهني ضمن نظم سياق الزمان الماضي الحاضر والمستقبل، فالحاضر، والماضي والحاضر يرتبط ارتباطاً لا ينقصم بالواقع الحاضر، والماضي والحاضر يؤثر ان في المستقبل، فالحاضر والتعليل.



الشكل (23): المتغيرات والفرض التي تؤثر في الاختيار المهني

اننا نفهم النهج التقليدي في سياق زمان وعالم العمل، كان عالم العمل يقدم الوظيفة الأفراد من أجل العيش ولدى الحياة. وسيطـرت قضية الإرشاد لاختيار مهتة وذلك قبل انهاء المدرسة، وأصبح من المهم معرفة عالم العمل من أجل تسهيل اختيار الوظيفة جزءاً مهماً في عملية الإرشاد المهنيي كان ينظر كعملية حلى مشكلة هادفة من خلال ربيط معرفة الشخص للفنسية والعالم العمل المهني كان ينظر كعملية حلى مشكلة هادفة من خلال ربيط معرفة الشخص لنفسه ولعالم العمل التي تظهر باختيار الوظيفة المناسبة. واستفاد هـذا النهج لتقديم الإرشاد المهني بشكل مريح من استخدام المقاييس التفسية والتفاعل الشخصي لنظام المسترشد، مثل القدرة والشخصية ومفهوم الذات والكفاءة. لذلك برز بشكل كبير دور التقييم في الإرشاد المهني، وكان جزء من دور المرشد تطبيق أدوات التقييم وتقسير النتائج، وتوضيحها للمسترشد. جمل هذا النهج الإرشاد المهني مختلفاً عن الإرشاد الشخصي، إذ حددت دور المرشد كأحد الخبراء الذي يبلغ المسترشد ما يجب القيام به، وكان نهج السمة والعامل يهيمنان على عملية تقديم الإرشاد المهني طوال القرن العشرين.

التركية على التغيير: تغير في الوقت الحاضر التركيز الذي يستقد عليه الإرشاد المهنى مشكل كسير . في حين أن عناصر النظام هي نفسها ، إلا إن طبيعتها وأهميتها لتقديم الإرشاد المهنى قد تغيرت. وخاصة في الاختيار المهنى، وتوسعت نظريات الإرشاد، ولقد تم اقتراح نظريات جديدة. وتعرض عالم العمل لتغيير جذري ولا رجمة فيه Brown 2002; Patton & McMahon، 1999) ). ففي عالم اليوم يغير الناس وظائفهم عدة مرات في العمر، والاختيار المهني هو احد العوامل من عدد لا يحصى من الميول التي يقدمها المسترشدون الى المرشد المهني. لذا فإن نظريات الإرشاد المهني تحتاج إلى أن تتناسب مع تعقد حياة الأضراد وتعقد العالم الذي يعيشون فيه، وتم تحدى النظريات التقليدية باعتبارها ضيقة جدا؛ وتم افتراح نظريات جديدة لتشمل عناصر النظام الاجتماعي والنظام البيئي والمجتمعي وقد تمت مناقشة التكامل (أو التقارب) في النظريات Savickas ( Lent، 1994 ). وبالإضافة إلى ذلك فإن أنصار النظريات النقليدية اعترفوا بتأثير عناصر حدود النظام هي مسترشديهم. في الواقع، وأن المنظريان والمارسين تحدو النظريات التقليدية على حد سواء لتكون نظرتهم أكثر شمولية، وأكد أنصار التحرك نحو التقارب من الناحية النظرية المهنية ، أهمية الفظر إلى السلوك المهنى كاملا والعلاقة بين جميم العناصر ذات الصلة في عملية صنع القرار المهني، وذلك، هانه من المهم أن يستفاد من مساهمات جميع النظريات في استكشاف عمليات صنع القرار الفردي المهني. وإن خريطة النظرية التي يقوم عليها الإرشاد المهني في القرن الحادي والعشرين تختلف عن الإرشاد المهني الذي كان موجودا عندما بدأ تقديم الإرشاد المهني (Chen. 2003; Savickas & Lent. 1999)

الدرشياد المهنس حاليا: قد تختلف ممارسة الإرشاد المني وفق ذلك النهج التي بنادي بالنظريات الأكثر حداثة لكل من النمو الهني ونظريات ممارسة الإرشاد. والدليل على ذلك أن النهبج السائد المستخدم في الإرشاد المهنى لا يزال هو نهج السمة والعامل، مع التركيز على حل الشكلات الفردية. وقد أكد عدد من الكتاب على أن وقت الإرشاد المهنى الحالي يجب اعادة بفاؤه ليكون عملية فمالة في هذه الأوقات المتفيرة (Savickas، 2000). وهناك تحديات تواجهه تتطلب إعادة تعريف المهن والمطالب التي تبذل في الإرشاد المهنى وفق المستويات الاجتماعية والسياسية والاستجابة للطلب ( Organization for Economic Cooperation and Development. 2004 ) . وفي هذا الصدد يحث سيفيك (Savickas، 1993 ) على تقديم الإرشاد المهنى ومواكبة حركة التغير في المجتمع في عصر ما بعد الحداثة». وهذه المارسة من اهم احتياجاتها الانتقال من البحث عن الحقيقية إلى المشاركة في المحادثيات، ومن الموضوعية إلى الادراك والتوقيع، وذكر ريتشاردسون (Richardson, 1996) بيان النظرية البنائية تمثل موقف يؤكد التنظيم الذاتي والمعرفة السبقة لتصور المفاهيم المنغيرة للمهن في مجتمع ما بعيد الحداثة، وأن توضيح هذه المفاهيم لنغيرة ذات أهمية لأن يصبح الفرد أكثر توجها ذاتيا لجعل لمكان العمل معنى في حياته وادارة مسيرته المهنية. ويجب أن يكون دور نشط للفرد في عملية الإرشاد المهني في إطار نهج البنائية. اذ يسعى المرشد المهني إلى العمل بشكل تعاوني مع الأفراد /المسترشدين، والتركيز على النهج الشمولي لمهنة الحياة، ويشجع الأفراد على التفكير والتركيز على نشاط لتنقيح وإعادة توجيه علاقات حياتهم الهنية ( McMahon & Patton، 2002 ).

يمكن رؤية الإرشاد المهني كمهنة متطورة، في الواقع لم تظهر باعتبارها مهنة في حد ذاتها الا مؤخرا نسبيا. ويوضح هير (1997) الكثير عن تاريخها، إذ نادرا ما يفرق الإرشاد المهني عن التوجيه المهني، وأنه لم يكن حتى الستينات 1960 والسبعينات 1970 تمييز بين التوجيه المهني والإرشاد المهني بما هيه الكفاية. ففي السنوات العشرين من القرن الماضي تم التوسع في وجهات النظر للإرشاد المهني كاستجابة التثييرات في المجتمع، وزاد الاهتمام لتغيير تعريفات الإرشاد المهني وهي:

- إن محتوى الإرشاد المهني الرئيس هو الإدراك والشعور بالقلق من نقص المعلومات، وكذلك الماط شخصيات العمل، والكفاءات، والدوافع التي لدى الأشخاص من تفاعلهم مع بيئتهم الخارجية.

إن الإرشاد المهني ليست عملية وحيدة، ولكنه مصطلع يستخدم لتلخيص مجموعة من انتدخلات.
 لم يعد تصور الإرشاد المهني كعملية تركز أساسا على ضمان أن المراهق سيصنع خياره

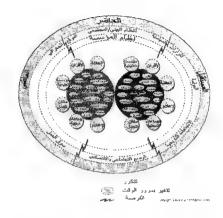
#### الحكيم للوظيفة الأولى.

- يعد الإرشاد المهني كتدخل مفضل هي الاختيار المهني، وقد يكون احد التدخلات التعامل مع الاضطرابات العاطفية أو السلوكية التي تصاحب أو تضمن المشكلة المهنية.

- إن أفضل وصف للارشاد المهني؛ أنه سلسلة متصلة من عمليات التدخل.

لاحظ هير (1997) أن هذه التغييرات في محتوى وعمليات الإرشاد المهني لم تحدث في مراع، بل هي استجابة للظروف السائدة هي المجتمع، ومثال على تغير طبيعة الإرشاد المهني مع الإرشاد المشخصي. وذكر هيكت (Hackett. 1993) في المتقاش حول الدماج الإرشاد المهني مع الإرشاد المشخصي. وذكر هيكت (لارشاء المهني وذكر هيكت (المساورة المناقشة تعد أكبر تحد لتقاليد حل مشكلات الإرشاد المهني، ولفت الانتباء إلى ضرورة تقديم الإرشاد المهني وتغيير ممارساته من أجل أن تكون أكثر ملائمة. فإنه من السداجة أن تعتمد النهي يرى بأن تفصل القضايا المهنية عن القضايا الشخصية، وقال (Savickas. 1993) ان الاختيار المهني الافضل هو أمر شخصي، وذكر مكمهون وباتون (McMahon & Patton. 2006) ان أنه في الآونة الأخيرة انعكست مناقشة الإرشاد المهني كخطوة نحو نهج البنائية مع التشديد على أميسة التركيز على جميع جوانب حياة الفرد، من منظور نظرية النظم، فانه ليس هناك نقاش حول تفرد او كمال الفرد، والأمر البالغ في الأهمية في تقديم الإرشاد هو تعرف تكرار عناصر النظم الفرعية عند الفرد، والتي لا يمكن فصلها عن بعضها البعض.

دور الموتسد فعي عملية النظم: يحت اج المرشد عند استخدام هذا النهج، أن يجمع بين الأساليب التقليدية وانقدرة على التفكير بشكل داثري والتي يوضعها الشكل (24) بدلا من الأساليب الخطية، إذ يشكل مفهوم عمليات التغذية الراجعة الدائرية النظم، واعادة تشكيبها من خلال التغذية الراجعة الماشي، إن يشكل مفهوم عمليات التغذية الراجعة النائرية النظم، واعادة تشكيبها من المسترشد والمرشد، والعلاقة بينهما، يمكن تصورهما كنظام في حد ذاتها. وفي الواقع يصبح المرشدون عنصرا من عناصر النظام المؤثرين في النمو المهني للفرد، ويصبح الفرد عنصرا من عناصر النظام المؤثرة في المرشد. في هذا النظام من التفاعل، يتشارك الفرد/المسترشد والمرشد باللغة لبناء معنى لهنة الفرد في هذا النظام من التفاعل، يتشارك الفرد/المسترشد اعتبار اللغة وسيلة له (24) يوضح عملية الإرشاد المهني والمتغيرات التي تتعلق بالمرشد المهني وكذلك المسترشد.



الشكل (24): نظام علاجي ارشادي يوضح دور المرشد والمسترشد

يوضح الشكل (24) مدى تعقيد عملية الإرشاد المهني ومكانته في المجتمع وفي النظم البيئية المجتمعية. وإن المرشد المهني وكذلك المسترشد موجودان داخل نظام متفير باستمرار تسيره تأثيرات خاصة. فإن جزءا من دور المرشد المهني هوفهم التأثيرات ذات الصلة بقصة مهنة الإرشاد والمهن الاخرى، وأثر النظام الخاص بالضرد. وإن نظام الإرشاد المهني يشكل اجتماع الإرشاد المهنيي يشكل اجتماع نظامين منفصلين لتشكيل نظام جديد، وإن هذا النظام يتطلب أن تكون له حدود مرنة، وتكون كافيهة للسماح لتطوير العلاقة والحوار بما يؤدي إلى حدوث معنى، ويجب على كلا الطرفين الحفاظ على كلا الطرفين الحفاظ على كلا الطرفين الحفاظ على كلا الطرفين الحفاظ على المتعرب الحدود بين نظام المسترشد يجب الحفاظ عليها. لكن، أقلل وضوحا. وإن المرشدين الذين يفقدون الاستبصار والسيطرة على ذلك هم في خطر في قدراتهم، وهم يفرضون فيمهم أو حتى يتلاعبون لتغيير المسترشدين، او على العكس ممكن أن قدراتهم، وهم يفرضون فيمهم أو حتى يتلاعبون لتغيير المسترشدين، وعلى العكس ممكن أن يؤشر المسترشدون في المرشدين، إن المرشد المهني يحتاج لفهم واضح لقصصه التي شكلت من خطلال التفاعل مع نظامه، وتأثيرات الماضي والحاضر والمستقبل قبل محاولة استكشاف قصص حياته المسترشدين، ومعرفة معنى المهنة والعمل في حياتهم.

وذكر بيضي (Peavy. 1998). بأن النهج القصصي يصاحب نظرية النظم، وهو يمكن المرشد من استخدام التقوع للمشاركة في حوار قائم على قصص المسترشديسن، وادراك أن كل الأفراد مشتركون ومنتمون لعدد من المجموعات، وعلى المرشد ان يعي النظام الاجتماعي المؤثر على كل فرد إذ أراد نجاح عملية الإرشاد، ويتضمن الإرشاد المهني كل من النظام الاجتماعي والبيئي، ويمثل التفاعل بين المرشد وعدد من الانظمة كما يوضحها شكل (24)، حيث إن هناك تداخلا هي الاتصال بين نظامين ويؤثر كل نظام في الآخر (المرشد والمسترشدين).

لقد اصبح الإرشاد المهني اساسيا لسنقبل افضل للدول وللأفراد في هذا العالم السريع التغيير، وهذه وقد المرجعة دور المرشد المهني والتوقعات المرجوة منه، والحاجة له، وتزويده بمهارات تضمن مخرجات تعكس استجابة حاجات المجتمع، لذلك من المهم أن يصبح هناك دورً لمنابعته من هيئات التمويل العامة .

إن «همية الإرشاد المهني في هذا المستوى يمكن أن تجعل دور التمويل الحكومي إبرامج وأشخاصر أي المرشدين العاملين في الإرشاد المهني، والاهتمام برعاية المهنة وتوهر الخدمات في الامكن النائية. بالاضافة إلى الموافقة على عمل خاص لخدمة الإرشاد مقابل أجر، وهذا يسكل تحدي للمرشدين المهنية لتزويد سلسلة متنوعة من الخدمات أكثر من الإرشاد التقليدي. وان يضم المرشد المهني معارساته في النظام الاجتماعي البيئي بوضوح، وتشجع نظرية النظم التنخل في مستوى النظام بدلا من الافراد، وزيادة جهد المرشد المهني ليصبح أكثر هاعلية على مستوى النظام بدلا من الافراد، وزيادة جهد المرشد المهني ليصبح أكثر هاعلية على مستوى النظام، على سبيل المثال المرشد المهني يعمل مع الاسر والمؤسسات وهو يعتقد بأن التدخل في احد عناصر النظام بؤثر في عنصر آخر في النظام، وبالتالي احداث التغيير، وخاصة عند عساعدة الافراد ذوي الاحتياجات الخاصة أو المسترشدين من مستوى افتصادي مندن أو من مساعدة الأفراد دوي الاحتياجات الخاصة أو المسترشدين من مستوى افتصادي مندن أو من النظام الاقياب التنظيم النظم الافراد هي تأسيس معنى جديد قد يؤدي الى نتأشج أهض لكل الأفراد، اذ تساعد نظرية النظم الافراد هي تأسيس معنى جديد لمواقفهم الحياتية، فقد يساعد الافراد على التعامل مع ظروف الوظيفة ضمن المناخ الاقتصادي والاجتماعي (Patton & McMahon, 1999).

الإرشاد المهني ومواجهة التحديات: هنالك توجه ظاهر لاستغدام الأساليب البنائية في الإرشاد المهني، وهذا بجعل عملية الإرشاد اكثر فائدة مع الوقت والافراد المستفيدين منه (UNESCO. 2002). وهذا التحول يقلل النظرة لـه كعملية سهلة، وإن التوجه نحو البنائية تأثر بالنقاش حول اندماج الإرشاد المهني مع الإرشاد الشخصي حيث تعد المداخل البنائية الأفضل في تلك الموقف الإرشادية (Patton & McMahon. 1999; Savickas: 1993). وإن مباديء النظرية

البنائيـة ونظرية النظم طورت نظـرة عالمية عملية متماثلة. وحـدد براون وبروكس (Brown and Brooks, 1996) أربع فرضيات لدمج النظرية البنائية في النمو للهني وهي:

- إن مجالات وجوانب الحياة متداخلة، إذ لا يمكن فصل الإنسان عن بيئته، أو الشكل من الأرضية أو الموضوع عن ذاته أو الناس من بيئتهم.

- هناك مطلقات فقد لا يمكن فصل الإنسان عن المبادئ والقوانين أو المسببات عن المؤثرات.

- يفهم السلوك البشري ضمن تفاصيل سياقه الذي يحدث فيه السلوك.

المرجميات الهيكلية والنفسية للأشخاص هي المصدر الوحيد للمعرفة، إذ إن الأحداث تقع
 خارج كيان الإنسان، وبالتالي يفهم الأشخاص ما يحدث في البيئة ويشاركون بالأحداث ويعرفون
 نفسهم وبيئتهم.

هـنه الفرضيات متماشية مـع مكونات نظرية النظم، وتركز نظرية النظم بشكل خاص على التخل وأهمية الكل أكثر مـن الجزء. فالأفراد لا يمكـن عزلهم عن محيطهـم، وسلوكياتهم لن تأخذ منحفى خطياً واحد، وتتكون المعرفة داخل الأفراد ومـن تجاربهم، ولا يمكن أن تعلم. لذلك فـن انظرية لا تطبق على أفراد قد أسسوا نظريتهم الشخصية بأنفسهم. لأن المعرفة البشريه فعالـة والأفراد يساهمون بنشاط، وفاعلية فـي تكوين واقعهم. ويحدث الإرشـاد المهني من خلال اللغة والحوار من قبـل المرشدين. هالموفة تشـكل من خلال النقاش بين المرشد المهني والأفراد المسترشدين، إن عملية النقاش بين المرشدين والمسترشدين، وناء واقع جديد هو النظرية البنائية.

العلدقات الدرشدية إن دمج مبادئ البنائية هي الإرشاد المهني يغير طبيعة العلاقات الإرشادية وطبيعة عملية الإرشاد. فقي الإرشاد المهني التقليدي كان ينظر للمرشد كخبير لحل مشكلات المسترشدين، إذ يفسر من خلال التقييم، أو من خلال إعطاء نصائح، لذلك قد تم توجيه انتقاد للإرشاد المهني لكونه لا يهتم بالملاقات مع المسترشدين، وان استخدام نهج البنائية يحرى أن نوعية العلاقة أمراً أساسياً ويتمثل هي القبول والتقهم والثقة والرعاية، وهي ضرورية ومهمة (Granvold. 1998)، وبالإضافة إلى ذلك، ان استخلاص النتائج من المعومات من المسترشدين وفق البنائية بأقل توجيه وأقل إعطاء للمعلومات يسهل عملية التتقيب وإعادة الهيكلة، وهي عكس محاولات المرشدين اللذين ينظر إليهم باعتبارهم سلطة (Peavy, 1998)، ويشترك المرشد والمسترشد في عملية الإرشاد ويتعاونان لبناء أو إعادة بناء المعاني التي تعد مهمة في حياة المسترشد. من خلال عمليات تبادل المعلومات وتفسيرها والدعم والتشجيع، والهيكلة، والتحدي

طرباب لإرساد والنمو المهنين

(Granvold. 1996). وإن استخدام هذا النهج، يحول التثبيت على الشكلة إلى مقترحات، والتركيز في هذا النهج يمكن وصفه بالهيكلية العملية الموجهة ، ويتم استكشاف المعنى الشخصي من قبل المسترشد للمشكلة والمعاني الجديدة المعتملة التي بنيت من الأهداف التي يتم تطويرها وحققت النتائج (Granvold. 1996) . ويدعو بيفي (Peavy.1992) إلى استخدام مصطلح "الثمار" ليحل معل مصطلح "نتاثج"، ويشير إلى أن عملية الإرشاد المهني يجب أن تكون مثمرة، ويجب أن تقدم وجهة نظر ، أو إعادة بناء، أو تقير بعض جوانب الحياة، وقدم بيفي أربعة أبعاد لهنة الإرشاد المهني يجب أن تؤخذ في الاعتبار لمساعدة المسترشدين عند العمل مع المسترشدين؛ وهي العلاقة، المهني يجب أن تؤخذ في الاعتبار لمساعدة المسترشدين عند العمل مع المسترشدين؛ وهي العلاقة، والمؤسسة، وإعطاء معنى، والتفاوض أو النقاش، وأشار إلى أن على المرشد المهني أن يسأل نفسه:

- ♦ كيف يمكنني إقامة علاقة تحالف تعاونية مع هذا المسترشد؟ (الملاقة)
  - ♦ كيف أشجع المسترشد على المساعدة الذاتية؟ (المؤسسة)
- ♦ كيف يمكنني مساعدة هذا المسترشد في وضع وتقييم الهياكل او البناءات والمعاني الوفيقة لقراراته؟ (اعطاء معنى)
- ♦ كيف يمكنني مساعدة هذا المسترشد الإعادة التفاوض والوصول الى الحقائق ذات المنى له شخصيا والداعمة له اجتماعيا ؟ (التفاوض).

استخدام القصص او النهج السردي: يعتمد الإرشاد المهني على استخدام الحور بين السترشد والمرشد في التوجه البنائي أي استخام النهج السردي، إن القصص أو الروايات هي المسترشد والمرشد في التوجه البنائي أي استخام النهج السردي، إن القصص أو الروايات هي المشتق فريد من تفكير نظرية النظم، وهي مفتاح نهج البنائية (McMahon & Patton. 2006). وشتق بينسون (Bateson 1979) مفهوم القصة في نظرية النظم وعرفها على أنها تفسير الفرد لتسلسل معين من الترابط في حياته، ويجعل الأفراد معنى لحياتهم من خلال القصص، وتمثل القصص الية لمعرفة الإنسان لدى هؤلاء الأفراد، وبناء هوينهم من الرموز أو الماني المتوفرة داخل القصص الية لمعرفة الإنسان لدى هؤلاء الأفراد، وبناء هوينهم من الرموز أو الماني المتوفرة داخل يكشف عنها فسي الإرشاد المهني تمكن الكشف عن أنماط مجرى حياة الفرد، وقد يحدث ترابط بين الأحداث غير المترابطة والغامضة من قبل، ويتم وصف التطوير المهني بأنه «دراماه المهواقف العادية لأنده يتكشف كل يـوم يتطور، وأنه بسبب، كونها اعتيادية، فالأفراد قد يغفلوا طبيعتها الديناميكية وتأثيرها على حياتهم، فإن استغدام القصة وسيلة لتحديد وتحليل موضوعات مهنة الحياة والكشف عن المنى الذي ينسب إلى الأفراد اوللأجزاء المتشابكة من حياتهم، والتركيز على الحياتهم المهنية الذاتية (Gysbers. Heppner. and Johnston .1999).

مكاشة التقييسم: أوجد استخدام النهج السردي تحديات للمرشد المهنسي لدراسة نوع ومكان التقييم المهنى في تقديم الإرشاد، فلا يـزال استخدام التقييم احد أكبر الاختلافات بين الإرشاد الشخصي والإرشاد المهني. ومع ذلك، فإن استخدام النهج السردي والاستخدام المعتمل لأشكال السرد للتقييم قد عمل على انهيار ما كان تقليديا حاجزا بين دمج هذين الشكلين من الإرشاد. الى حد كبير في تقييم رسمي؛ فالإرشاد المهني يعكس العلم القديم اي النظرة التقليدية التي تبدو مناسبة مع نهج السمة والعامل. وإن استخدام التقييم التقليدي عاملاً مساهماً رئيسيًا في كيفية تعريف العلاقة في الإرشاد المهني، فقد ينظر إلى المرشد المهني من خلال إجاباته المستندة إلى البيانات المقدمة من خلال أدوات التقييم الكمي على انه خبيرا، ويلجأ له المسترشدين. وكلما زاد استخدام المرشديان المهنيين لمنهج التقييم السردي فاناه يمكن تعريف علاقة الإرشاد بشكل مختلف، فيهدف السرد، لثوع أخبر من التقييم أذ يشجيع الأفراد على سبرد قصصهم المهنية الخاصة. والتغاضي عن العنصر الشخصي في الإرشاد المهني، وهذا يخفض التمييز بن الإرشاد الشخصي والمهنب من خلال إضافة عنصير شخصية باستخدام التقييم النوعي، ويدعى أيضا أنه التقييم النوعي، إذ يؤكد على العلاقة الإرشادية بدلا من تقديم الخدمية (Savickas ,992). فالأربعية أساليب الأكثر شعبية في النهج القصصي او البنائي في التقييم النوعي. هي السيرة الذاتية، والذكريات في وقت مبكر، والمقابلات، والبطاقة، في حين أن هذه الأساليب ليست جديدة على المرشدين. بالإضافة إلى ذلك، طريقة بناء خطوط الحياة مفيدة لساعدة المسترشدين على مر اجمة تواريخ حياتهم، واقترح (Goldman 1992) على المرشدين أن يطوروا أدواتهم في التقييم النوعس، وإن إطار نظرية النظم مثال الأداة التي يمكن استخدامها في التقييم النوعي، ولقد وضع اداة (System of Career Influences - MSCI) تاشيرات النظام المهنى، وهي أداة تسهل على المسترشد رسم كوكبة من التأثيرات الخاصية خطوة بخطوة لتمثل أمامه جوانباً من قصص حياته المهنية. وبهذه الطريقة، يتم الاشارة الى التفرد والكمال من السرد المهنى للمسترشدين والمرشديان المهنيين ليكونسوا نظرة في الترابط بين التأثيرات النظامية في القصمة المهنية لكل مسترشد على حدة.

تصميم النظم التعليمية والإرشاد المهني: Dick an Carry، 1985 وضدة تعليمية وفق تصميم النظم Counseling وضع ديك وكري (Dick an Carry، 1985) نموذج او وحدة تعليمية وفق تصميم النظم التعليمية. وهـ ويرى إن نظرية النظم تتكون من تقاعل بين مكوناتها، وان كل جزء له مساهمات ونواتج وأنهما معا يكونا نتاج دائم للنظام، وإن النظام التعليمي يجمع معلومات تعمل كتنذية راجعة للنظام، مما يضبط نوعية الناتج وتقييمه. ولو اخذنا برنامج الإرشاد المدرسي كنظام فرعي؛ فإن حاجات الطلبة للإرشاد المهني تتضح من الأسئلة التي يطرحونها. ليتمكن الطلبة من

بطريات الإرساد والثمو الصهبعي

#### الحصول على الإجابة السليمة عليهم اتباع الخطوات الآتية:

- التحدث مع المرشد أو والد أحد الطلبة من المتطوعين في مركز الإرشاد
  - قراءة كتاب عن المهن او كتاب عن اتخاذ القرار
    - الاجابة عن اختبار ميول
  - استخدام برامج الحاسوب المساعدة لنظام الإرشاد المهني
    - مشاهدة شريط لشخص يمثل وصفا لمهنته في عمله
  - التحدث مع عامل في مركز خدمة المجتمع حول مهنة محددة
- ابتكار طريقة جديدة للحصول على المعلومات التي يحتاجها لحل مشكلة مهنية

ان نظرية النظم تتطلب من المرشد ان يحول كل من المصادر البشرية وغير البشرية الى عملية تعلم دينًاميكية فعالة للتناسب مع اساوب الفرد في التعام بطريقة فعالة ومتقنة.

وحدة تعليمية: Modules تصمم الوصدة التعليمية بهدف تزويد الفسرد بمعرفة ومهارات محددة مثلا عملية الإرشاد المهني، يجب أن تحتوي الوحدة على موضوع متكامل، وأهداف تعلمية، والمعلومات الضرورية لاكتساب معرفة ومهارات محددة في الإرشاد المهني، وهي تمثل جزءاً من نظام تعليمي، ولا يوجد هناك قواعد ثابتة لتحديد متى تنتهي الوحدة، او ما النماذج والبدائل التسي تقدم، وتتضمن؛ قراءة كتاب أو رؤية فيلم أو التحدث مع شخص مصدر معلومات، ويجب أن تتصف الوحدة بالثبات والصدق، وأن المسترشد اذا استخدمها سيحقق الأهداف الأدائية من الوحدة، ونه يجب أن يعرف المسترشد ما الأداء الأفضل نتيجة هذه الوحدة.

المرشد، تعد الأنظمة التعليمية بأن المرشد مصمم تعليمي، ودوره مساعدة المسترشد ان يتعلم كيسف يستخدم المعلومات لتجمله قادراً على حل مشكلاته واتخاذ القرار، وهو المسئول عن تنفيذ ودمج هذه التعليمات في برنامج الإرشاد، وتقييم اثره في تحقيق غايات البرنامج، وينفذ نشاطات الإرشاد وفق نظام يعده، وهو عبارة عن اجزاء مس عملية تعليم؛ يكيفها لتتناسب مع اسلوب تعلم الضرد، وهو يحدد اسلوب التدخل بناء على حاجة المسترشد، والعمل على توهير افضل الظروف والموارد التي يمكن يستخدمها المسترشد الذي يسمي الى الاستفادة مس برنامج الإرشاد المهني، وهو مسؤول عن تنفيذ الوحدة التعليمية وتعلويرها وتقديمها بطريقة فعالة وبأقل تكلفة ممكنة.

### نموذج خدمات الإرشاد المهنى وفق تصميم الأنظمة التعليمية

إن تصميم نموذج الأنظمة التعليمية ، هو عبارة عن ارشادات تتبع في مرحلة التنفيذ ، وهي تمثيل حلقة مل المشكلات المهنية CASVE ، إذ إنها تزود بإطار ما بعد المعرفة ، وتتضمن معلومات ومهارات وادر كات معرفية عليا ، وتساعد في تطوير خطة تنفيذ الحلول التي تم اختيارها في مرحلة التركيب ، وتوفير نشاطات تساعد المسترشد على بناء السيرة الذاتية مثلا ، وقد تم الاستفادة من نموذج ديك وكاري (Dick and Carrey . 1985) لإعداد نظام برنامج الإرشاد المهني ، وهو يسير وفق الخطوات الاتية .

أولاً: تحديد او تعريف الغايات التعليمة الفضلى: ان الهدف التعليمية هو عبارة عن بيان للقدرة أو الإمكانية التي تجعل الفرد اكثر قدرة على أن يكون مستقلاً ومسؤولاً عن حل مشكلاته المهنية واتخاذ قرار. وير تبط الهدف بمستوى البرنامج، ويتعلق بمجموعة من المهارات والمعرفة التعليمية. وإن التدخل أو الإرشاد المهني عبارة عن تعلم احداث تسهل اكتساب المهارات والمعرفة. وأن الخطوة الأولى في تحديد ما يمكن أن يقدر المسترشد على اداءه أو معرفته لحل مشكلاته المهيئة هي زيارة مركز الإرشاد، ومناك عبدة طرق لتعرف على مثل هذه الغايات والأهداف لتعلم الأحداث واكتساب المهارة والمعرفة، وقد تلاحظ أن هذاك عدد من الطلبة يستفيدون من برنامج الإرشاد المهني في تعرف ميولهم وقد راتها م التي تتناسب مع التخصصات الموجود في الجامعة، أو مع كيفية الحصول على وظيفة بعد التخرج، بالإضافة الى ما يقدمه مركز أرشاد من فرص تطبيق استبيانات أو اختبرات ويفسرها بطرق علمية الإدارة التربوية، مثل منابعة المطبق الإدارة التربوية، مثل منابعة المطبق المنابع، التحصيل الدراسي.

وترتـ ط الغنايات التعليمية بسياسات اللجان الوطنية المحلية والتنظيمات الأخرى على مستوى 
مجتمع المحلي او الدولة، فمثلا تجمع الآباء اختـار أن يقوم أحد الملمـين بمساعدة الطلبة على 
تطويـر خطة لتعرف مهنة المستقبل المناسبة، او اتباع التعليمات الوطنية لتطوير المهني، بالإضافة 
الى المعلومات المتوفـرة في المكتبة بالرجـوع الى موقع علـى الانترنـت / .http://icd.uncg.edu 
مراكب المعلوم المتلفظ المتحدد الجمعيـة الوطنيـة لتطويـر المهنـي NCDA سياسة لتطوير 
المهنـي عنـد الأطفال والمراهقـين والمراشدين والمتقاعديـن. كما يمكننا الرجـوع الى هانون العمل 
والعمال وقانون الخدمة المدنية في تحديد غياياتنا المهنية.

ثانيا: اجراء تحليل تعليمي: بعد تحديد الغاية، فإن على المرشد والعاملين الآخرين أن يحللوا

مكونات الغاية تحليلا شاملا، وهي تتعشل بالمهارات والموشة، وترتيب المسارات حسب امكانية الوصول اليها تدريجيا من الأسهل الى الذي يليه الأصعب، ومعرفة ما المصادر المتوفرة التي تجعل الفرد قادرا على التمكن من المهارات الأسهل، وقد يتطلب تحقيق ذلك عقد لقاءات جمعية او استشارات او ارشاد جمعي لتحديد النقاط التي توضع كيفية مساعدة السترشدين او الطلبة.

ثالثا: تحديد الصفات الأولية للمسترشدين والتي تساعد على البدء: الى جانب معرفة الأهداف وتحليلها، فإن على المرشد النعرف على الصفات الخاصة لدى المسترشدين والتي تتعلق مباشرة بالتعلم، وقد تتضمن معرفة القدرة على التعلم، والدافعية والتوقعات والتعلم السابق ودرجة القلق. أي يجب أن يجدد الصفات النفسية للمسترشد والتي يمكن الاعتماد عليها في وضع نموذج تعليمي أو تدخل مهني يتناسب مع معظم الطلبة، أو البرامج التعليمية الخاصة، وعليه مراعاة النمودج الجدول (6) الذي يوضح الثلاثة ابعاد في الإرشاد المهني: حاجات المسترشد ومستوى الثدخل، وكفاءة المرشد.

رابعا: تطوير اهداف ادائية: يقوم المرشد بتطوير اهداف ادائية ترتبط بالسلوك المرغوب به لغايات التعليم التي تتعلق بالنظام وانظمته الفرعية، وهي عبارة عن عبارات توضح ما يجد أن يقوم به كل مسترشد عند الانتهاء من الوحدة التعليمية، او عملية الإرشاد المهني. ويجب أن تصف مهارات محددة ميقوم السترشد بها بعد تعلمها، وكما يقوم المرشد بتحديد الظروف التي سيتم بها تعدم الأهداف، وتحديد معايير النجاح فيها؛ مثلا بعد الانتهاء من الوحدة او عملية الإرشاد. والتي يوضح اليول بعد تعليم البيال بيان يكون المسترشد قادرا على الأقل تحديد رمزين من رموز اختبار الميول لهولاند تتعلق بمهن مناسبة له، وعدة صفات لشخص العامل في كل رمز.

خامسا: تطوير معايير للناتج: للاستفادة من الوحدة او البرنامج الإرشادي يجب أن تكون هناك معايير لاجراءات التقييم، هنا تحدد الدرجة لقياس مدى انقان اداء المسترشد للأهداف، وأنته في الإرشاد عادة يتم التقييم ذاتيا، لتشجيع المسترشد على تحمل مسؤوليته عن التعنم، وأن انتاج عادة يوضح تطور هوية الذات عند المسترشد، وقد يقدم المسترشد تقريرا شفويا عن تقدمه في تعرف ميوله وعلاقتها بالمهن المتاحة.

سادسا: تطوير استراتيجيات تعليمية: يقوم المرشد بتطوير استراتيجيات تعليم بديلة تجعمل المسترشد قادرا على تحقيق الأهداف الأدائية للوحدة التعلمية أو البرناميج الإرشادي، ويجب أن تكون الاستراتيجيات مستعدة من المهارات والمعرفة التي تعلمها، ويجب تحديد صفات المسرشديين وقدراتهــم على الاستقــادة مــن الاستراتيجيات، وعلـى المرشد أن يحــدد المــادر الموجودة للاستراتيجيات ومكان توفرها وماهية الخدمة والمساعدة.

سابعا: تطوير واختيار الاستراتيجيات: بطور المرشد استراتيجيات تساعد المسرشدين على استخدامها في اختيار مجموعة من الوحدات او النماذج التعايمية او خدمات الإرشد، الهني والتي تجعمل المسترشدين قادرين على تحقيق غاياتهم، وهناك عدة طرق مشتركة يستخدمها معظم الطلبة، ويمكن أن يعد استراتيجيات لكل نموذج وطرق خاصة به، واعداد دليل المرشد والمسترشد الذي يوضح الوحدات والبرامج والاستراتيجيات والطرق الخاصة بكل استراتيجية، ويحدد وسائل تعليمية ونشاطات تعليمية تتضمن تدخل مباشر او غير مباشر، او مزيج منهما، وذلك باستخدام مواد موجودة في المركز يستخدمها المرشد بطرق جديدة.

ثامنا: تصميم طرق التقييم وتنفيذها: يعاد عادة تطوير مسودة النموذج او الوحدة او البرنامج من قبل المرشد، لـذا عليه إجراء عملية تقييم متتالية، ليقرر هـل النموذج أو البرنامج البرنامج من قبل المرشد، لـذا عليه إجراء عملية تقييم متتالية، ليقرر هـل النموذج أو البرنامج وهيات و الوحدة فعالة وهل تجعل المتعلمين قادرين على تحقيق الأهداف، وكيف يمكن أن تتطور الوحدة البرنامج، ويجب أن يتضمن التقييم الاتصال بـين شخصيين، او مجموعة صغيرة وفي مواقف ميدانية. ويزود كل نوع من التقييم ما المعلم المعالمات، وتغذية راجعة لتطوير او تحسين النموذج أو البرنامج او الوحدة، وفي النهاية يتم التقييم من خلال المقابلة و تعبئة نموذج تغدية راجعة.

تاسما: مراجعة التعليمات: الخطبوة الأخيرة في تطوير النماذج او البراميج او الوحدة . هـ و مراجعة التعليمات وعملية الإرشاد المهني، وتستخدم معلومات التقييم لتحديد اثر نشاطات التعيم والإرشاد على المسترشدين، وللتعرف على الصعوبات التي يواجهها اي مسترشد في تنفيذ الأهداف الأد رئية، وتتم إعادة تقييم الافتراضات عن صفات المسترشد، وتحديد إذا تم صياغة . الأهداف الأدائية بطريقة سليمة، فإن المراجعات تعمل على تحسين النماذج أو البرامج أو الوحدات بناء على المعلومات المترحة.

عاشرا: تصميم تقييم شامل نهائي وتنفيذه: يعد المرشد خطة تقييم لفاعلية النموذج ككل تتعلق بخدمات برنامج الإرشاد المهني، او نظام تقديم المعلومات الذي يزود البيئة التعليمية الأوسع بالمعنومات التي تتعلق بالفاعلية وأثرها.

بتضح من خطوات تصميم احداث التعلم كيفية تطبيق نظريات النظم في تصميم خدمات

الإرشاد المهني وأساليب التدخل ونظام توزيع الملومات المهنية، وان التركيز على اساليب التدخل فسي الإرشاد المهني، وخاصة عند تقديم الملومات، والأحداث التعليمية التي تدؤدي الى أن يتعلم المسترشد طرقاً جديدة في امكانية حل المشكلات، وهي جزء لا يتجزأ من الطرق التي يستخدمها المرشد في التفكير في دوره واستخدامه للمعلومات.



# النظرية البنائية في الإرشاد المهني Constructivist Approach to Career Development

تعد النظرية البنائية نظرية نفسية تطورت خارج التوجه الفلسفي، وهي ما بعد التحضر، وتعتقد بأن الأفراد يبنوا أو يدركوا واقعهم والحقيقة، لذلك فإن الحقيقة متغيرة، وإن المرشد وفق هذا التوجه لا ينتبه فقطه الى المعاني التي يعطهها المسترشدين حول مشكلاتهم، لكن أيضا يساعد المسترشدين في رؤية مشكلاتهم في اختبار المعاني غير المفيدة، ويهتم بالطرق التي يعرض فيها تنظيم مشكلاتهم، وكيف يصلون الى المعنى من خبراتهم.

ويرجع الفضل في بناء هذا التوجه الى جورج كيلي (George Kelly، 1955) هي بداية عمله. ويشعر بأن مهن الأفراد وهو يرى البناء الشخصي ناتج عن طرق رؤية وتقسير الأفراد لحياتهم، ويشعر بأن مهن الأفراد وسيلمة اساسيمة في وضوح ومعنى دور الفرد في الحياة، وهنا يجب على الفرد الا ينظر الى كيف يتلاءم مع عالم العمل، بل كيف يتلاءم عالم العمل مع حياته، وتطور هذا التوجه في الثمانينيات لأن طبيعمة المهان تقيرت عن السبعيينات من القرن الماضي، اذا كان الفرد يقضي حياته في مهنة واحدة، الا أن في الوقت الحالي ولاء اقل من الشركات والمؤسسات للعاملين، وإن هناك كثير من العملين يعينون للعمل لبعض الوقت أو للاستشارة، وأصبح مصطلع المواءمة بين الأشخاص والعمل غير جداب، وإن الناس الان يغيرون مهنهم، وأصبح للأفراد دور كبير للتحكم بمهنتهم، والمسل غير جداب، وإن الناس الان يغيرون مهنهم، وأصبح للأفراد دور كبير للتحكم بمهنتهم، والمسد عليه جعل المسترشد يصل الى ممنى للمهنة من خلال ما يقوم به في حياته ( Savickas ).

البناء الشخصي النفسي: Personal Construct Psychology إن التوجه في وصف النظرية البنائية مستمدة من اعمال جورج كيلي عام 1955، من كتابه علم نفس البناء مشخصي، وأساس نظريته بأن الأفراد يختلفون في رؤية العالم، فالأفراد يطوروا ابنيتهم او

نظريتهم في رؤيتهم للأشخاص والأشياء. وذكر بان كل قرد له مجموعة من الأبنية التي تعدل باستمرار نتحسين التنبية، وكلما كانوا اكثر استقرارا. إن البناء فو قطبين يعكس النظراء/ التناقض مثل ذكي وغبي، وان الأبنية ممكن ان تجمع في موضوعات، وقطبين يمكس النظراء/ التناقض مثل ذكي وغبي، وان الأبنية ممكن ان تجمع في موضوعات، وأنهما تطبق في جميع مجالات الحياة، وذكر كيلي بان نظام البناء المهني يرتبط في دور العمل والختيار المهني، وان البناء المهني يساعد في ايجاد غاية في العمل، وضبط كيفية العمل، وتقييم والاختيار المهني، وان البناء المهني يساعد في ايجاد غاية في العمل، وضبط كيفية العمل، وتقيم حالة نمو طبيعي، أورد الفعل لما يواجهه الفرد من مصائب، أو تحويلها الى مواقف أخسرى، ومنا يحدث عليه يوتكامل في هذه المواقف، الا أن التمايز والتكامل الزائد يسبب مشكلات للأفراد، أذ يطور المواد والنبية كثيرة من غير أن ينظموها، وهذا يؤدي الى أرباك وعدم القدرة على اتخاذ قرار، كما أن الأفراد عندما يحققوا تكامل مع البنية جديدة أو مع مواضيع كثيرة ينتج عنها أرتباك، ويصعب عليهم تحقيق تكامل مع الأبنية الجديدة، أن مقاهيم التمايز والتكامل تساعد الأفراد في تطوير غياء نظرة مرنة لعالم العمل وأنفسهم والعلاقة بهم. لذا على المرشد أن يوضع للمسترشد المفاهيم التي نظرة مرنة لعالم العمل وأنفسهم والعلاقة بهم. لذا على المرشد أن يوضع للمسترشد المفاهيم التي لديه ويساعده في أدراك نقمه وعائم العمل والتكامل بين الأبنية في مواضيع مفيدة، وتكوين بناء لديه ويساعده في أدرك أن القيم مرتبطة بهذه الأبنية.

القيم والميول: Value and Interests القيم الدات لكنها ادراك لهذه الأخداث، ويمكن أن يمثل هذا الإدراك فيم، لأنها تمثل احكام وتقييمات التي يمتلكها الفرد عن نصبه وعن عالم العمل، وهذه القيم تساعد الفرد في التعامل مع عالم العمل، ويختلف الأفراد في نصبه وعن عالم العمل، وهذه القيم تساعد الفرد في التعامل مع عالم العمل، ويختلف الأفراد في تقييم موانب عالم عمله م، على سبيل المثال، من يعمل في مساعدة ذوو الأمراض المستعصبة، أو يعمل بخدمات الدفن، فهو يساعد الناس، كثيرون يفظروا التي هذه المهنة بنفس النظرة. كما أن وينهلك صاحبه انفعاليا، الا أنه ليس كل الناس ينظرون التي هذه المهنة بنفس النظرة. كما أن العاملين بهدذه المهنة بنفس النظرة. كما أن العاملين بهدذه المهنة بنفس النظرة. كما أن الماحلين بهدذه المهنة يكون ناجح في أي عمل للأخريين، وأنها ذات فيمة أنسانية. لذا فإن من يقيم هذا العمل اليجابيا يكون ناجح في أي عمل اجتماعي يخدم المجتمع، أما الميول هنا فلا يتعلق بالفرد بل بإدراك قيمة المواقف الاجتماعية. هقد يكون لدى الشخص الذي يقيم العمل ميولً أيجابية للعمل الاجتماعي، لذا فإن التنوع الكبير في يكون لن تطوير الميول.

#### مراحل تطور نظم البناء المهنى

### **Developmental Stages of Vocational Construct Systems**

هناك أربع مراحل لتطور نظم البناء المعرفي، التي تتضمن المعرفة والبناء والتمايز والتكامل. وفهـم النمو الإنساني لتزويد المسترشد بطريقة لرؤية التطور المهني من وجهة نظر البنائية. وهي تتشابه مع توجه سوير في مراحل النمو المهني، وتايدمان في مراحل نمو اتخاذ القرار. وتساعد هذه المراحل المرشد في تحديد نوع التدخل المفيد في عملية الإرشاد عند الانتقال من مرحلة الى اخرى.

المرصلة الأولى: زيادة المرضة حول المعلومات المهنية لتطوير القيم Increase knowledge عن المرصلة الأولد في هذه المرحلة قليل of:occupational information to develop their values من الأبنية المهنية والابنية غير المتكاملة لدرجة كبيرة، ولديهم تمايز وتكامل ضعيف، أي أنه لا يوجد لدى الأفراد ابنية كافية لفهم ذاتهم في عالم العمل، لذا فهم يحتاجون الى تطوير قيمهم، حتى يستطيعون زيادة ميولهم، ويحتاجون إلى زيادة معرفتهم عن المعلومات المهنية والى تمارين وتطبيق مقايس لتوضيح قيمهم لتطوير ابنيتهم المهنية.

المرحلة الثانية: تطوير ابنية ومواضع مهنية مثل نموذج هولانند السداسي: Develop more . بتطوير ابنية تتعلق بقدر اله constructs and their vocational theme. such as Holland hexagonal model . بتطوير ابنية تتعلق بقدراتهم وقيمهم ومهن محددة، وهنا يركز المسترشد على تنظيم ابنيته المهنية ونظم تصنيفه المهني وفق نموذج هولاند السداسي، ونظام أن رو الذي يوضح نظام تصنيف مستوى المهن وحقولها، للممل على تنظيم الميول والأبنية للمهن المختلفة.

المرحلة الثالثة: ازدياد التمايز وأبنية مهنية جديدة، عليه ابنية جديدة، اذ يطور الأفراد occupational constructs، هنا يزيد التماييز مما يترتب عليه ابنية جديدة، اذ يطور الأفراد معلومات محددة اكثر عن انفسهم وعن مهنهم، ويكونوا قادرين على التمييز بين الأبنية التي تصف المهن مثل مهنة ادارة مؤسسات الشراء والبيع والمساعدة مشلا، وإذا لم تبنى المعلومات والسير فيها وفق موضوع معين فإن هذا يعني أن الفرد يواجه بعض الارتباك، وهنا يكون دور المرشد توضيح كيفية استكشاف المهن.

المرحلة الرابعة: تنمية مفاهيه جديدة: Develop new concepts، في هذه المرحلة تتطور مفاهيم جديدة. وتنظيم جديد للأبنية التي ترتبط، بنظام محدد مع الوقت الحاضر، وتكون الأبنية متمايزة بدرجة عائية، ومتكاملة بشكل جيد ضمن نظام، وهنا يمكن للأشخاص تحديد اختيارهم

المهنسي المناسب من بين البدائل. وهنا المرشد يشجع المسترشد في وصفه لاختياراته المهنية، وفد يتحدث معه في كيفية تنفيذ او تطبيق الاختيار المهني.

استراتيجيات التقييم والإرشاد Assessment and counseling strategies في الإرشاد وفق البناء المهني، وإنه عندما يستخدم المرشد ووفق البناء المهني، وإنه عندما يستخدم المرشد والمسترشد طرقا مختلفة لاستكشاف الأبنية عند المسترشد، فإن الأبنية تتطور وتصبح اكثر تحديدا، وإن الأساليب التي تستخدم في تقييم ادراك المسترشد للأبنية وعالم العمل تؤدي الى البنية جديدة اوتطورها، بينما تعتمد نظرية السمة والمامل على نتائج الاختبارات حول الاستعدادات والمبول والإنجاز والقيم والشخصية، ثم اعطاء معلومات للفرد عن نتائجه، فإن المرشد البنائي يتفاعل مع المستخدمة في التقييم والشلات طرق المستخدمة في التقييم عن عملية الإرشاد، كما أن الثلاث طرق المستخدمة في التقييم (السلم وتصنيف البطاقات واختبار حديد المهنة تساعد في الانتقال من المرحلة الأولى الى المرحلة الثالثة) حيث تكون عملية النقييم حزءا من عملية الإرشاد.

أدوات التقييم وجمع البيانات في عملية الإرشاد. The assessment in the: النبائية المهنية عدداً من الأدوات counseling, and gathering information tools تقدم النظرية البنائية المهنية عدداً من الأدوات التي تساعد المسترشدين على تحديد فيمهم وجعل معنى لحياتهم، وتحديد اي الأبنية المهنية الأنسب لهم وهي:

1. ختبار تحديد المهن: Vocational rep-test المستخدمة في نظرية البناء الشخصي، واستخدمة في نظرية البناء الشخصي، واستخدمه الباحثون والمرشدون. وإن هذا الاختبار ايختلف عن الاختبارات المقتضي، واستخدمه الباحثون والمرشدون. وإن هذا الاختبار يختلف عن الاختبارات المقنفة: لأنه لا يعتمد على ما يقوله السترشد الله يصف النسخة التي قدمها نايمر Neimeyer، فانه لا يوجد سحر في الرقم 10 يمكن أن يصف 8 أو 12 مهنة، كما يمكن اضافة خبرات اخرى لا يوجد سحر في الرقم 10 يمكن أن يصف 8 أو 12 مهنة، كما يمكن اضافة خبرات اخرى مشهورين، كل هذا يكون له قيمة في فهم النظرية الهنية عند المسترشد، أو اشخاص مشهورين، كل هذا يكون له قيمة في فهم النظرية الهنية عند المسترشد. في هذا الاختبار يُسأل المسترشد للقيام بالمقارنة والمزاوجة بين مجموعات من الفقرات تتعلق بالمهن، يقدم المرشد ثلاث مهن للمسترشد ويسأله كيف ترى أن هاتين المهنتين متشابهتين، مثلا احدمه م يقول إنها تتطلب مستوى تعليم مصين، وتستخدم الإجابة كقاعدة للإدرائك والتعييز والتقييم، بعد اختيار هذا البناء، يقدم المرشد ثلاث مهن اخرى، ويسال بما تتشابه هاتين والنقيه، بعد اختيار مذا البناء، يقدم المرشد ثلاث مهن إلعمل مع الناس.

وتتطلب الثالثة العمل لوحدك، وهكذا حتى ينتهي من العشر مجموعات، عندما ينهي المسترشد مقارنة المهن، يسأله المرشد ان يرتبها حسب بنائها المهني، عندما يطور المسترشد هذا التقييم يبدأ المرشد بتوضيح اهمية هذه الأبنية في الاختيار المهني.

- 2. أساليب السلم: Laddering Techniques استخدم نايمر (Neimeyer، 1992) وسيلة تقرر اي الأبنية المهنية الأهدم للمسترشد، ويمكن أن تستخدم هي سياق الإرشاد، وهي على العكس مدن المتراثد المهنية الذي يتطلب مدن المسترشد الكتابة وترتيب المهن وإعطاء درجة لكل منها، ان هذا الأسلوب يساعد المسترشد للتعرف على الأبنية المهنية الأهم ضمن نظامه البنائي المهني، أد يبدأ التمرين بالطلب من المسترشد باختيار ثلاث مهن، ثم يبدأ تطوير ابنية مهنية بطرح اسئلة نحوها، ويستمر المرشد بالتركيز على الأسئلة عن الأبنية المهنية بالطلوع على السلم:
  - إذ يبدأ بالسؤال عن ثلاث مهن وما يعرفه المسترشد عن هذه المهن
    - ثم يسأله اى هذه المهن الأفضل بالنسبة له، وما سبب اختياره لها
  - ثم يقوم المرشد بتحليل الإجابة بالتمييز بين الإجابات والفروق بين المهن
    - ثم يسأل عن مدى تقبله لهذه المهنة

وذكر نايمر بأن هذا الأسلوب يفيد المسترشدين الذين يقاومون بالضغوط لاختيار مهنة محدده إذ نتاح أمامهم الفرصة للإطلاع على اكثر من مناقشة والتعرف على الفرق بين كل منها مع الأخرى، والشكل (25) نموذجا لإجابة مسترشد عن أسباب تفضيله مهنة على أخرى:

الجانب الايجابي	الجانب السلبي
يحقق متعة في الحياة	لا يحقق متعة في الحياة
1	1
يحقق متعة اكثر على المدى البعيد	يؤدي الى الشعور بالملل اكثر مع مرور الوقت
1	1
يجعلني اكثر اندماجا واهتماما بالعمل	يجعلني ضجرا ومنهكأ نفسيا
1	1
بجعاني ابذل جهد اكبر في عملي	ابذل اقل جهد
1	1
يدعني اعبر عن نسي	بكون من الأفضل لذا لم اشخرط بهذه المهنة
1	1
اكثر ابداعا	لكثر تقنية

### الشكل (25): نموذجا لإجابة مسترشد عن أسباب تفضيله مهنة

8. بطاقة التصنيف الهني: Vocational card sort أعد تابلر (Tyler، 1961) مجموعة منة بطاقة يكتب على الوجه الأول الهنة وخلفها يكتب معلومات توصف المهنة ومتطلبات العمل بها. يملك من المسترشد تقسيمها الى ثلاث مجموعات؛ مجموعة المهن التي يتقبلها المسترشد. ومجموعة المهن أنهي متأكد منها. ثم يبدأ العمل مع البطاقات بالترتيب لمحرفة السبب المشترك لاختيار المهنة أو رفضها، والاستفسار عن العامل المشترك بعين هذه المهن التي يوغب العمل بها ام يرفضها، وهنا يصل المسترشد، ومناقشته بها سواء أكان للمهن التي يرغب العمل بها ام يرفضها، وهنا يصل المسترشد الى معلومات عن ذاته وعن المهن المناسبة له والمهن غير المناسبة.



# نظرية الإرشاد القصصي Narrative Counseling

في الإرشاد القصصي يخبر إلى المسترشد عن تطوره المهني في السابق والحاضر وما يعلم عن بنائه للمستقبل، ويستمع المرشد إلى المسترشد وهو يصف حياته وكيف يشرع لدوره المهني، إن هذا بساعد المرشد لمساعدة المسترشد في صنع القرار المهني في المستقبل، وهذه نظرية نشطة تعمل على أن يتعلم المسترشد عن عالمه، وهي تختلف عن نظام الأبنية المهنية لأنها تركز على قصة حياة الفرد اكثر من الأبنية المعرفية، فهو شبيه باللعب او السبكودراما، اذ يمثل الفرد قصة حياته (Young, Valach, and Collin, 1996)، وذكر كوكران (Chocran, 1991) بأن استخدام المجاز في رؤية مهنة المسترشد كقصة مجاز شيء مميز في عملية الإرشاد، فقد يلاحظ المرشد انفعالات المسترشد وتفاعله مع الأحداث والمدة الزمنية التي يتحدث بها عن الأحداث. وهو يتضمن الأشخاص المهمين في حياة المسترشد مثل الاسرة والزملاء في الدراسة أو اللعب أو العمل، أو القيام بسلوك او افعال او تصميم للوصول الى الهدف الذي يرضي المسترشد، ويستخدمها المرشد كوسيلة لتحقيق غايات عملية الإرشاد. وهي شبيهة بالقصة التي يتفاعل فيها الشخصيات مع الآخريس لتحقيق الهدف، وتأخذ المشاهد دورها كبطل الشخصية الرئيسة وتفاعله مع الآخرين في بيئته لتحقيق هدفه، وذكر جابسن (Jepsen. 1992) أن المشكلات تظهر عندما لا يكون علاقة بين الوسائل والأهداف، وهذا يسبب صعوبات في اتخاذ القرار المهني، ويعد هذا الموقف ايجابي؛ إذ إن المسترشد في حالة عملية التغيير، وإنه ليس لديه فكرة واضحة عن مستقبله المهني. هنا يقسدم المرشد معلومات للمسترشد حول حاجاته وقيمه وطموحاته ليتحرك نحو ايجاد معنى لهنة تناسبه، وهذا هو نقطة توقف في القصة. ويساعد المرشد في تقرير توجيه قصته ليوضح المواقف غير الواضحة، والوصول إلى مواقف أو مواقع تحقق الوصول الى مهنة مناسبة. قص القصة: Story Telling يتعلم المرشد والمسترشد أشاء الإرشاد القصصي بأن لكل قصة بدايية ووسط ونهاية، في البداية يصف المواقف الصعبة او المزعجة: وهدا يعطي تحفيزاً لوسط ونهاية القصية. في الوسط يذكر المسترشد الصعوبات والوسائل التي يمكن أن يستخدمه في الوصول الى الهدف الشخصي، في النهاية المرشد يعمل مع المسترشد في تطوير حلول تساعد في تحقيق الرضا والوصول إلى الهدف.

# غايات التقييم في الإرشاد القصصىي: Goals of Assessment in Narrative Counseling

يستمع المرشد الى القصة ثم يقوم بتحديد المعلومات المهمة، بعتاج المرشد الى خطة لتحديد منا هي المعلومات المهمة، ومنا الأقل اهمية، وهنا يعمل المرشد كمحرر؛ يضع الأجنزاء المهمة في القصة بالترتيب، ويؤكد على بعضها ويحذف بعضها الآخر. ويتضمن التأكيد على حياة المسترشد فني المضي، وكيف يرى حياته حاليا، وما الخطط او الرغبات المستقبلية، وهنا يضع المرشد عدة غايات لتقييم حياة المسترشد وهي:

الغايمة الأولى: الاستماع إلى القصة، بهدف تحديد نمط حياة المسترشد، لا يركز على تطور. الأحداث زمنيا، بل على معنى هذه الأحداث، بما يحقق الوصول إلى معلومات اكثر.

الغاية الثانية: العمل مع المسترشد لتشكيل هويته التي تتكون من القصة وأسلوب المسترشد في سردها. مثلا هل يقلل المسترشد من قيمته او عكس ذلك، او يخلق الأعدار.

الغابية الثالثة: معرفة اهداف المسترشد المستقبلية، هنا يقوم المرشد بتوضيح الاختيارات التي يمكن امام المسترشد، والمهام التي يجب أن يقوم بها للاختيار والعمل على تحقيقه، والأدوات التي يمكن أن تساعد في تحديد المهنة التي يحلم بها، ويتم عن طريق الطلب من المسترشد كتابة سيرته الذاتية مستقيدا من عملية الإرشاد موضحا مهارته وميوله وقدراته ورغباته التي تعرف عليها خلال عملية التقييم (Savickas، 1991).

## الدرشاد المهنى القصصى: Narrative Career Counseling

يقص المسترشد قصنه ويستمع المرشد إليه ليتعرف على نمط حياته، ويسأله استلة تعمل على ترتيب الأحداث وتقلل الارتباك، وذكر يونغ وفالك وكولن (Young. Valach. and Collin. 1996) إن دور المسترشد يمكن في تقديم عدد من الاختيارات المهنية، ودور المرشد توضيح هذه الاختبارات ومدى ملاءمتها للمسترشد، ويساعده على اتخاذ القرار، لذا يجب أن ينتبه المرشد لما يقوله السترشد وبالبيانات التي تسرد زمنيا، وإن المعلومات تسير وفق خط معين قد تصل بالسترشد الى الهدف، وأنه بمكن تفسير الأحداث وإعادة سردها، ويجب ان يعرف المسترشد الغاية من سرده لقصته ويشعر بأنه سيصبح قادر على اتخاذ القرار بنفسه.

## نظرية كوكران فـي البرشاد المهنى القصصي: Cochran's Narrative Career Counseling

يصف كوكر ان (Chocran: 1997) في كتابه الإرشاد المهني، نظرية الإرشاد القصصي، وذكر أنها تتكون من سبع مراحل؛ المراحل الثلاث الأولى تؤكد على صنع معنى، والثلاث المراحل التالية تؤكد على جعل المسترشد نشط، وهي المرحلة السابعة يتبلور فيها القرار.

المرحلة الأولى: التحدث بإسهاب عن المشكلة المهنية: Elaborating a career problem في هذه المرحلة الأولى: التحدث بإسهاب عن المشكلة المهنية: التوضيح ما يشغل بـال المسترشد وتعرف الفجـوة بين واقعه الحالي وحاجته، وما يرغب بعمله بخصوص هذا التعارض، خاصة عندما يكون المسترشد غير متأكد من كيفية التغلب عليها، وهنا يعمل المرشد مع المسترشد للء الفجوة بين ما يتع بين الأحـداث المثالية والواقعية. هناك طرق عدة لتحدث عن المشكلة، منها؛ اظهار اهتمام المرشد بما يسرده المسترشد ومهناركته بها، وقد يستخدم المرشد وسيلة تصني ف البطاقات او المسترشد، واقترح كوكر أن بأنه يجب تزويد المسترشد بكيفية جمع المعلومات عن مصادر منتوعة تساعد في تعديل الواقع. وذكر أن هناك طريقة اخرى في الإرشاد وهي الرسم، بأن يطلب من المسترشد رسم صورة توضح من هو، ثم يطلب منه رسم صورتين نوضح احدهم ما يحب ان يكون، واخرى كيف سوف يتغلب على الصعوبات، وتستخدم صدرتين نوضح احدهم في المسترشد وقد عللب منه رسم ثالث كيف يـرى نفسه في المستقبل. وقد يطلب منه السمادات تنصف بالدقة لتساعد المرشد على يطلب منه المسامات عند انتهاء القصة، ثم يطلب منه رسم ثالث كيف يـرى نفسه في المستقبل. وقد تحديد المواقف المهمة في حياة المسترشد، كما ان هذه الأساليب تساعد المسترشد في الإعداد للمرحلة الثانية.

- المرحلة الثانية: تأليف قصة الحياة: Composing a life history يتم تأليف القصة من خلال توضيح تاريب حياة المسترشد بطريقتين؛ الطريقة الأولى شبيهه للخطوة الأولى هي نظرية السمة والعامل، وهي جمع المعلومات عن ميول وقيم وقدرات ودوافع المسترشد، والطريقة الثانية تختلف عن معظم النظريات الأخرى وهي تتمثل بالانتباء الى طريقة المسترشد في اختيار وتنظيم قصة حياته. ويستمع المرشد لطريقته التي يصف فيها نشاطات حياته ونوعية الناس الذين تعامل معهم في حياته، وربما اقضل طريقة للحصول على القصة هو الطلب من المسترشد ان يصف الأحداث

بظريات الإرشاد والنمو المهني

المهمة في حياته لنافشة ماذا تعني له. وعادة يطلب من المسترشد أن يذكرها بصفة الغائب. كأنه يتحدث عن شخص أخر، إلا أن التعدث بصفته الشخصية تعطي معنى اكثر للقصة. وقد يشير المرشد أثناء التعدث الى بعض النقاط الايجابية والسلبية، ليساعد المسترشد في تحديد نمط خبراته، كما يؤكد على جوانب القوة، ويعلق عندما يشير المسترشد الى رغباته حول المستقبل، خبراته، كما يؤكد على جوانب القوة، ويعلق عندما يشير المسترشد الى رغباته حول المستقبل، الحياة، (أ) الخبرات الناجحة، (ب) أسلوب الحياة، (ج) فصول الحياة، شم يسأل المسترشد عن القيام بإعداد قائمة حول نواحي القوة لديه، والتي ترتبط باتقدرات والمهارات والمعرفة المتخصصة والصفات الشخصية مثل الأمانة. ويقوم المرشد بتصنيف ما جاء بالقائمة والتأكد من اتساقها. وقد يطلب من المسترشد على ورفة ويكتبها مرتبة الناجحة بوضع الأحداث المهمة في حياته على خط يرسمه المسترشد على ورفة ويكتبها مرتبة زمنيا. وقد تتضمن الأف كار والمشاعر والنشاطات التي تسعده والتي حقق فيها أنجاز. ويطلب من المسترشد عند كتابة فصول حيانه، أن ينخيل بأنه كاتب طلب منه كتابة عناوين لفصول حيانه على النحو الأنه كاتب طلب منه كتابة عناوين لفصول حيانه على النحو الأنوية أو التدريب المهني، أو عنويين أخرى ذات معنى للمسترشد، ميناقشه المرشد حول العوامل المؤثرة، والصر، عات أي عنويين أخرى ذات معنى للمسترشد، ثم يناقشه المرشد حول العوامل المؤثرة، والصر، عات والصعوبات والأمداف والمهول والمهارات التي تتعلق بالماضي حتى الوقت الحالي.

الرحلة الثائشة: اختيار قصة المستقبل: Eliciting a future narrative هي تأليف قصة المستقبل يضع المسترشد نواحي القوة لديه وميوك وقيمه، ويكون التركيز في هذه المرحلة على زيادة جوانب القبوة، ومعرفة الخبرات الناجعة في حياته، والتي تساعد في البناء عليها، وقد يستخدم اسلوب احلام اليقظة والخيال لبعض المواقف المستقبلية المراحل النمو المهني حتى مرحلة التقاعد، وقد يطلب من المسترشد كتابة تقرير يتضمن خمسة اجزاء: الرسالة، ونقاط القوة، ونقاط القوة، المستقبلية المرشد ويناقشه حول التعلق، وفي المرحلة الأخيرة يقوم المسترشد ببناء واقع بغير مجرى حياته ويصبح له دور نشطه.

- المرحلة الرابعة: بناء الواقع او الحقيقة: Reality construction هذا يكنون الإرشاد حول المسكلات التي تتعلق بالتوافق المهني او اتخاذ قرار مهني، ففي البداية يجرب المسترشدون افعالاً مختلفة، وكلما كان المسترشد اكثر استكشاها فإنه يكون افضل، ثانيا يقرأ عن طبيعة العمل الذي يرغب به، وثالثا مقابلة اشخاص من مجال العمل للحصول على المعلومات، او القيام بعمل تطوعي.

المرحلة الخامسة: تغيير بناء اسلوب الحياة: Changing a life structure. يتوقع المسترشد ان يحدث تغيير ايجابي في طريقة عمله؛ إذ يجب أن نتاح امامه فرص عمل جديدة مثل التدريب او دفيع مكافأة، وقد بسبب التغيير اثار سلبية لديه مثل الخوف من الفشل والقلق من اداء العمل بطريقة اسوأ وهكذا، على المرشد ان يتيح فرص تدريب للمسترشد على اساليب تفاعل مع الآخرين، والقيام بأداء مهام تتناسب مع قدراته، التي تجعله يشعر بمعنى للعمل، وتصبح لديه قدرة اكبر على الاختيار مما يحدث حوله ومن المعلومات المتاحة التي تساعده تغيير اسلوب حياته.

- المرحلة السادسة: تشريع او تجريب الدور: Enacting a role ان قدرة المسترشد على تحديد دوره يساعده في تحقيق حاجاته التي يسعى نحوها، وفي البده يتم تجريب نشاطات ذات معنى تشعره بالمتعة، والقيام بتجريب نشاطات مختلفة، وقد يبدأ العمل نحو تحقيق دوره المهني، ويبدأ بدور صغير، ثم يطوره الى فرص اخرى.

- المرحلة السابعة؛ بلورة القسرار Crystallizing a decision يتحقق التبلور عندما تقل الفجوة بين مشكلات المسترشد المهنية، أي بين طموحاته وتوقعاته والواقع الهني، التي نتم خلال الست الخطوات السابقة، الا انفا يجب أن نضع في اعتبارنا، بأنه ليست جميع القرارات تركز على اختيار مهنية محددة، فقد يتم الإرشاد المهني لكي يعمل الموظف على ايجاد طريقة أفضل في التعامل مع رئيسه في العمل أو الحصول على ترقية أو تعديل وضع، بينما يبحث الطالب الجامعي عن فرص العمل المناحة أمامه. ويعتقد كوكر أن (Choran. 1997) بأن التبلور يتم من خلال ثلاث طرق: تعرف وتحديد العوائق أو الصعوبات، وأساليب تحقيق الفرص، واستخدام الانعكاس أي تعقيب المرشد على القرارات المهنية.

دور المعلوصات المهنية: The Role of occupation information: انتكامل بين التحجين في هذه النظرية يعتمد على استخدام الثلاثة مقاييس التي تعتمد على الاستفسار من المسترشدين وتوجيه الأسئلة حول المهن التي يفضلوها، وإدراك الفسرد لنفسه ومن هو في العائم المحيط به، ولتفسير اجابات المسترشد يجب على المرشد ان يفهم ثقافة المسترشد لتمكن من تفسير السلوك اللفظي وغير اللفظي والإيماءات وغير ذلك، ولعرفة خلفية المسترشد وكيفية اكتسابه للاتجاهات والقيم، ففي الولايات المتحدة مثلا يعتقد بان الذكور افضل من الإناث في المراسات. وفي شرق اسيا يتعلق هذا الأمر هي العلوم، وقد تحدد من خلال ذلك المهن الخاصة بالإناث فاتد بالإناث فاتد والخاصية بالذكور، إلا أن هذا لا يعني بأن جميع الذكور أفضل من جميع الإناث فقد يكون هناك اناث افضل من الذكور في العلوم او الرياضيات. وأن لقصة المسترشد سواء اكان ذكر ام الشرك للمرشد دور هي بناء احداثها بما يتناسب مع حاجات المسترشد وميوله وقدراته وطموحاته.

دور الدختبارات: الاختبارات المقننة تلعب دورا ثانويا في الإرشاد وفق النظرية البنائية. وتهتم النظرية البنائية بالاختبارات النوعية، مثل اختبار تحديد المهن او البطاقات أو قص القصة

.و سلم الترتيب وغير ذلك.

تطبيق النظرية هي ثقافات مختلفة: ان النظرية البنائية يمكن استخدامها باختلاف الثقافات مع كل من الذكور والإناث،

## مّضايا مُس الدِرشاد

- يجب ان يكون المرشد واعيا للبناء المهني. ففي حالة يكون المسترشد يفضل قيمة المكانة المهنية في المجتمع او الدخل المالي، يجب ان يكون قادرا على تفسير ذلك للمسترشد.

- هناك ضرق بين النظريتين في الإرشاد المهني وفق الأبنية المهنية، فإن الأبنية الشخصية المهنية تركز مباشرة على طرق المساعدة، وتعمل على أن يفهم المسترشد طريقته في رؤية لواقع الحقيقية، وخاصة أذا كان المرشد على وعي بنظام قيم المسترشد من خلال التوجه الذي يعتمد على من الإرشاد المهني؛ فإن على المرشد أن يركز على قصة المسترشد، وأن ينذكر المرشد قصته، ويناقش المسترشد في التشابه والاختلاف أو في الفروق بينهما في الاحداث التي مركل منهما بها، ويوضح بأنها قد تكون مفيدة أو غير مفيدة، المهم كيف اثرت في حياة المرشد، وأن الأحداث التي يمر بها المسترشد وإدراكه لها هي مكونات قصة المسترشد ولها تأثير شي حياته.



# نظرية التكيف المهني Theory of Work Adjustment

تعد نظرية التكيف المهني نتاج أكثر من 35 عاما من البحوث التي قام بها كل من ريئه دويس العد نظرية التكيف المهني نتاج أكثر من 35 عاما من البحوث التي قام بها كل من ريئه دويس Rene Daws ولويد لوفكويست المهني؛ إذ إن اعمالهم تعكس دور جامعة منسوتا في تطوير الإرشاد المهني، وتبني العلماء في هذا المجال، وأن أعمالهم تعكس الصفات والعوامل لنموذج جامعة مينسوتا الذي تطور من خلاف سلسلة متنامية من البحوث التي أدت إلى التاكد من النظرية، وعدم اجراء تعديلات أو تحسينات عليها، وصمم مشروع التكيف المهني أثناء عملية تطوير النظرية من أجراء توفير خدمات تأهيل مهني احسن للمسترشدين الذين يواجهون صعوبات في المهن.

وقدام مركز التقييم المهني للبالغين في جامعة مينسوتا بارشاد المسترشدين، ومسممت وحدة بحسوث علم النفس من أجل تطوير وتسجيل الاختبارات وقوائم التقدير التي تعد جزءا من نظرية التكيف المهني، كما قامت الوحدة بتلبية احتياجات المسترشدين في التأهيل المهني، وتطبق هذه النظرية حاليا على البالغين الذين يرغبون بعمل خيارات وظيفية، أو الذين يواجهون مشكلات في التكيف المهنى.

تتضمن نظرية التكيف المهني كما وضعها دايس ولوهكويست ( Dawis and Lofquist، 1984 ) عدداً من القضايا التي تتعلق بالفرد وبالعمل. والتي تتضع بأعمال كل من (Dawis، 2000 ) و (England، & Lofquist، 1964; Dawis، Lofquist، & Weiss، 1968; Lofquist، & Dawis، 1969 ). والمعديد من البحوث التي عدلت الأعمال السابقة لفريق العمل بالوحدة.

وقدمت نظرية التكيف المهني أكثر من 250 دراسة اعطت لها قيمة كأملوب فعال في مساعدة الأفراد في اختيار وظيفتهم والتغلب على مشكلات التكيف الهني، وقام بويدن (Boyed. 1993)

بدراسة على 426 راشد طلبوا استشارات تتعلق باعمال مناسبة لهم. وقد وجد بأنه بعد سنتين ان الأشخاص الذين قاموا بتغيير وظائفهم بعد الاستشارة استمروا بهذه الوظائف، وتتبعهما على الأشخاص الذين قاموا بتغيير وظائفهم بعد الاستشارة استمروا بهذه الوظائف، وتتبعهما على 8 سنوات وكانسوا أكثر رضا، ووجد بتز وجولدمان (Betz and Goldman. 1993) بأن التلاثم بين احتياجات الفرد ومتطلبات الفرد في العمل عالية ومرضية بعد استشارتهم للمرشدين في تحقيق التكيف المهني مفيدة في وصف التلاثم ما بين الفرد والمؤسسة، وما بين الفرد والوظيفة. وحققت نظرية التكيف المهني الرضى للعدد من الاحتياجات للعاملين الذين بيواجهون تحديبات فكرية، وهي امثلة لدعم قيمة نظرية التكيف المهني في التقدم لأي نوع من الارشاد.

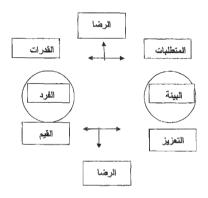
## الرضا والتكيف المهني

إن الرضا المهني الهدف الاسمى الذي يسعى اليه اصحاب نظرية التكيف المهني. وهو مؤشر الى النقبل عند العاملين والاستمرار بالعمل وتحقيق التكيف المهني. ويعرف دويس ولوفكويست النقبل عند العاملين والاستمرا والمعنى التكيف المهني على أنه " العملية الديناميكية والمستمرة التي من خلالها يحاول الموظف تحقيق التوافق مع بيئة العمل والمعافظة عليه". واشارا الى ان التكيف المهني يحدد من خلال المدة الزمنية للعمل، أي البقاء هي الوظيفة.

إن الاهتمام بالبقاء في الوظيفة وغيرها من المفاهيم التي تتعلق برضا العاملين والأداء المهني، يميز نظرية التكيف المهني عن معظم النظريات التي وصفت في هذا الكتاب، التي تعنى بالاختيار المهنسي أو النمو المهنى، ولكن ليس بالأداء المهني والرضا عنه، ويعد الرضا والتقبل عنصريين رئيسين للتنبؤ بالتكيف المهنى والبقاء في الوظيفة.

يشير الرضا إلى أن يكون الشخص راضيا عن العمل الذي يقوم به. وبالقابل فإن التقبل يشير الرضا إلى صدى تلبية احتياجات الفرد ولني رضا المسؤوليين عن الموظف وعين أداءه؛ أي أن الرضا يشير إلى صدى تلبية احتياجات الفرد ومتطلباته من خلال العمل الذي يقوم به. أما التقبل فيعنى بالمديح من قبل الآخرين، والمقدم عادة من المشروفين حول صدى إنجاز الفرد للعمل المكلف به، أو الموكل إليه، وأنه يكون موضع اهتمام المسؤولين في المؤسسات والمصاتح، يعد الرضا عنصرا مهماً لأن الفرد يجب أن يكون راضيا عن المديد من عناصر العمل، مثل الراتب ونوع مهام العمل، وبشكل عام، فإن نظرية التكيف المهنى تمنى بمؤشرات أخرى من الرضا والنقبل، بما فيها مقدار المواشد، والإخلاص للوظيفة؛ والروح المعنوية للوظيفة، والإنتاجية في العمل، بالاضافة الى التقيب عن العمل، والتعب والملل من الوظيفة، وشكل جميع هذه المناصر حول الأداء المهني مؤشرات للتكيف المهني.

وذكر دايس واخرون (Dawis. Engind. and Lofquist 1964) أن الرضا يرتب طابالعلاقة المتبادلة بين كل من الفرد من قدرات وقيم وبيئة العمل ومتطلباتها والتعزيز الذي يقدم، وانه كلما كانت قدرات الفرد من اتجاهات ومهارات وسلوك وخبرة متلائمة مع متطلبات الدور الذي تحدده المؤسسة أو الشركة التي يعمل بها حقى الرضا والتقبل، لذا يقوم الفرد بأداء دوره بشكل اطضل ويحقق رضا اصحباب العمل ويحقق الرضا النفسي. ويحقق الفرد تعزيز في العمل ويحقق قيمه في الرضا بشكل افضل من والتقبل، لذا يقوم الفرد بأداء دوره باستبانة في الرضا بشكل افضل، وبالتالي يحقق النجاح الذي يتمثل بالست القيم التي جاءت باستبانة منسوتـا للاهميـة والحاجات العشرين التي تتضمنها. والشكل (26) الاتي بوضح علاقة الفرد بالبيئة المتبادلة لتحقيق الرضا وفق نظرية التكيف المهني.



الشكل (26)؛ تبادل علاقة الفرد بالبيئة والرضا في العمل

وذكر لوفكويت ودويس (1994 .lofquist and Dawis. 1994) بأن "الرضا" مؤشر ارئيسيا للتكيف المهني اذ إن من المؤشرات أن تكون بيئة العمل مناسبة وتلبي احتياجات الأفراد. وأن يمتلك المهنات المهارات المطلوبة لتلبية احتياجات وظيفته. وأن المهارات والاحتياجات عناصر يمكن ملاحظتها. وهي تمثل جوهر شخصية العامل، وبشكل عام، فإن مشات المهارات تطلبها مختلف أنواع الوظائف، إضافة إلى الكثير من الاحتياجات؛ ويناء عليه، فإن قياس المهارات والاحتياجات يكون من المسائل والمهام الصعبة. ويرى دويس ولوفكويست (Dawis and Lofquist، 1984) مفهوم

القدرات بأنه يرتبط بالمناصر المشتركة للمهارات اللازمة للكثير من الوظائف: بينما القيم تخدم في تلبية احتياجات المجموعات في العمل بطريقة مناسبة مفيدة.

# نظرية التكيف المهني

استفادت نظرية التكيف المهني بالدرجة من نظرية السمة والعامل، ويعنى اصحاب نظرية النكف المهني بمناقشة وقياس القدرات والقيم. ومناقشة نمط الشخصية والميول، ولا تعد أعمالهم حول أنساط الشخصية والميول متطورة إلى حد كبير مثل أعمالهم هي مجال الاحتياجات والقيم. وينظرون إلى الميول على أنها مفهوم مشتق: ويمثل انمكاسا لملاقات القدرات القيم، وتحتوي نظرية التكيف المهني على مضامين تساعد المسترشدين على التكيف ومواجهة المشكلات، مثل مشكلات الزملاء والمشرفين، والملل، وعدم القدرة على تابية متطلبات الوظيفة، والتقاعد، إضافة إلى الكثير من القضايا،

قدمت نظرية التكيف المهني بياناتها معتمدة على القياس النفسي حول القدرات والفروق عي القيسم لدى النساء وفي المجتمعات المختلفة ثقافيا، ولا يمثل هـذا الموضوع تركيز رئيس للنظرية. وذلك لاهتمامها بالفروق بين الأفراد، ولكن ليس الفروق بين المجموعات، وتعد نظرية التكيف المهني مثالا واضحا عن السمات العامة والعوامل؛ من حيث استخدام مفاهيم محددة بوضوح، وتتبع نموذجا نظريا واضحا؛ إذ يهتم اصحاب نظرية التكيف المهني اولا بتقييم القدرات، والقيم، والشخصية، والميول (وهو يشبه الخطوة الأولى التي وصفها فرانك بيرسونز). ونظرا الأن القدرت والقيم، تمثل موضع التركيز الرئيسي في أعمال لوفكيست ودايس (1948. ibac) ونظرا لأن القدرت بمرسونز؛ فيمني بمعرفة متطلبات وشروط الوظائف، وفي هذا الجزء الثانية لدى بيرسونز؛ فيمني بمعرفة متطلبات وشروط الوظائف، وفي هذا الجزء، يتم مناقشة القدرات اللازمة للعمل وتعزيز احتياجات الأفراد. أما الجزء الثالث؛ وهو يشبه الخطوة الثالثة لدى بيرسونز؛ فيوضح عملية ربط القدرات والقيم لدى الفرد، مع القدرات اللازمة للوظيفة والمعززات التي توفرها الوظيفة. وفيما التوضيحا لثلاث خطوات نظرية الماخوذة من نظرية السمة والعامل.

الخطوة 1: تقييم القدرات والقيم والشخصية والميول: بما يتوافق مع نظرية السمة والعامل. فإن قياس القيم والقدرات يعد ضروريا لفهم نظرية التكيف المهني ولتقييم القدرات، وقد استخدم (Lofquist and Dawis, 1984) بطارية اختيار الاستعدادات العامة. ومقياس للقيم والاحتياجات. وقاما بتطوير استبانة مينسوتا للأهمية ، التي تعد ضرورية لاستخدام وفهم أبحاث نظرية التكيف المهني، وكذلك قاما بتطوير مقاييس نمط الشخصية ونمط التكيف نظرا لارتباطهما بالتكيف المهني (Lofquist and Dawis, 1984) , بأن الميول تعبيرا 
المهني (Lofquist and Dawis, 1984) ، فيرى لوفكيست ودويس (1984) عـن القـدرات والقيم، فقد ركـزا على تقييم القـدرات والقيم، وفيمـا يلي توضيحـا للتقييم في الخطوة الاولى.

اولا: القدرات: Abilities يعرف لوفكيست ودايس (1984، Icaquist and Dawis, 1984) القدرات على أنها؛ أبعاد مرجعية للمهارات وأن القدرات الموجهة للرغبات، وهي تمثل المهارات المتوقعة مقابل المهارات المتوقعة مقابل المهارات المتصبة، وإن مفهوم القدرات ضروري لاكتساب سلسلة واسعة من مهارات المعل. وهناك المثارت من المهارات، وربما الآلاف من المهارات، وتعمل اختبارات القدرات على قياس العوامل المشتركة للعديد من المهن. وهناك اختبارات عدة للقدرات تقيم ما بين 8 إلى 15 بعدا من أبعاد الشدرات. ويصدف لوفكيست ودويسي (1994. American Labour Department) بطارية اختبار الاستعدادت العامية (1982. American Labour Department) كمثال على مقياس القدرة، وتستخدم هذه البطارية بشكل واسع من قبل مؤسسات الإرشاد المهني، وإن قدرتها التنبؤية عالية وتستخدم على شبكا المعلومات المهنية /عبر الانترنت (Farrell & McDaniel, 2001)، وهي تقيس القدرات النسج

- القدرات العامة للتعلم: القدرة على التعلم بشكل عام، إضافة إلى المعرفة العامة.
  - القدرة اللفظية: فهم الكلمات والفقرات.
  - القدرة الرقمية: القدرة على تنفيذ المهام الرياضية/الحسابية بسرعة.
- القسدرة التخيليه: القدرة على مشاهدة الأشياء في الفضاء وفهم العلاقات بين اثنين وثلاثة أشياء من حيث الأبعاد.
- تشكيل المفاهيم: القدرة على ملاحظة التفاصيل هي اثنتين او ثلاثة مـن الرسومات ذات الأبعاد والتمييز هي الأشكال والظلال.
- القدرات الكتابية: القدرات على ملاحظة الفروقات في الجداول والقوائم التي تتضمن كلا
   من الكلمات والأرقام.
- التنسيق/التأزر البصري/اليدوي: القدرة على تنسيق حركات اليدين مع المفهوم البصري.
  - التحريك بالأصابع: القدرة على تحريك الأشياء الصغيرة بسرعة وبدقة.
- القدرة اليدوية: وتشير إلى القدرة على استخدام اليدين والذراعين للتلاعب بالأشياء بسرعة ومهارة.
- رغم أن هناك امكانية لوجود قدرات أخرى إضافة إلى تلك التي وردت أعلاه، بل يعتمد

لوفكيست ودايس (Lofquist and Dawis، 1984) على هذه القدرات النسع هي تطبيقا تهما نظرية التكيف المهني، وهناك اختبارات أخرى للقدرات التي يمكن استخدامها، التي قد تتوافق مع نظرية التكيف المهني، ولكن هذه البطارية تعد الأكثر عملية بسبب المعلومات التي توفرها للمرشدين، التكيف المهني، ولكن هذه البطارية تعد الأكثر عملية بسبب المعلومات التي توفرها للمرشدين، وبسبب استخدامها في ربط الوظائف مع قدرات الفرد وقيمه، وبشكل عام، فإن هذه البطارية تمم القدرات القدرة الرقمية، وتشكيل المفاهيم، والتأزن يمكن أن نتوقع بأن يمتلك الكهربائي عدداً من القدرات؛ القدرة الرقمية، وتشكيل المفاهيم، والتأزر البصري/اليدوي، ويحتوي دليل البطارية (دائرة الممل الأمريكية، 1982) على قائمة من القدرات النبراسية والثقافية، وهناك نسخة حديثة من بطارية القدرات، ويعمل على تطويرها حسب المتغيرات الدراسية والثقافية وسهق العمل.

ثانيا: القيم: Values تمثل القيم مجموعة عوامل اخرى وتمثل ميزة خاصة من بين العديد من المهادية القيم: Pounds. Henly: من الهارات المهنية ( Rounds. Henly: من الهارات المهنية ( Rounds. Henly: ) متياسا القيم، وهي تتضمن ( Dawis، Lofquist & Weiss، 1981 متياسا القيم، وهي تتضمن على المعارورية التي ترتبط بمفاهيم العمل، وفيما يلي توضيعا مكونات استبانة منسونا للأهمية:

1- التحصيل/الانجاز: Achievement تعكسى قيمة الانجاز بحاجة الفرد للانجاز . Abhtty Utilization نفسه من خلال اهمية الحاجة إلى استخدام قدرات الشخص achievement . Abhtty Utilization والقيام بأشياء تعطي قيمة الانجاز، وقد يغتلف الافراد في طبيعة انجازاتهم: إلا أن الانجازات الناجعة لها نفس الاثر على اصحابها. ومثال ذلك، النجار الذي يشعر بالافتخار بقدراته ومنتجاته التي بصنعها قد بقدر الانجاز.

2- الارتياح: Comfoort وهو مكون متعدد من القيم التي تؤدي الى الارتياح، اي مجموعة من القيم التي تؤدي الى الارتياح، اي مجموعة من القيم القيم تتعامل مع عناصر محددة من العمل، التي تجعل الوظيفة أقل توترا. وترتبط بحاجة الفرد الى التجديد والتنوع والتعدد، لأن يكون الشخص مشفولا بنشاط مهني، ويعمل بمفرده بشكل مستقل، ويقوم بأشياء مختلفة، وأن يحصل على أجر مناسب؛ أي التعويض. وهناك عناصر أخرى من الارتياح التي تتحقق على المدى البعيد - مثل، الرغبة بوظيفة مستقرة/ثابتة تحقق الأمن المهني، وعلاوة على ذلك، فإن ظروف العمل تعد ضرورية في هذا المقام. وقد تشمل على عوامل تحقق السلامة والراحة للعامل، مثل، الانارة، والتدفئة، ومقدار الحيز الذي يعمل فيه الموظف، وحصول الموظف على مزايا، مثل الأمن المهني والأجر.

Career Counseling and Development Theories

3 – المكانـة: Satus وتتمثـل بحاجة الفـرد الى نظرة الآخرين له والتقديـر الذي يحصل عليه. والحصـول علـى المكانة من خلال توفر فرص تحقـق حاجة الفرد الى النقـدم والارتقاء والتقدير عن العمـل الذي ينجزه الشخص. أو المظهر او الوضع الاجتماعي الـذي يتأتي من كون الشخص مهما هي المجتمع، وإضافة لذلك، فإن جعل دورا هي السلطة يعد وسيلة أخرى لتحقيق المكانة. إن معرفة أن الحاجة لتحقيق مكانة ضروري لبعض الأشخاص، وهو يمكن أن يفيد هي الاختيار المهني ومعرفـة المشكلة هي عدم الرضاعن العمل، ومثال ذلك، فإن بعض الأشخاص الذين قد استمتعو، بوظيفـة معينة: ربما يفقدون الاهتمام بها عندما يجـدون بأنهم لا يتقدمون فيها ولا يتم تقدير ما يقومون به.

4- الإيثار: Altruism يتناقض الإيثار مع المكانة، وذلك لأنه لا يعنى بنظرة الآخرين إلى الشخص، بل في حاجة الى كيفية تقديمه المساعدة أو كيفية عمله مع الآخرين، والقيام بأشياء للآخرين مثل الخدمة الاجتماعية، ويشكل خاص، التعاون مع زملاء العمل وزملاء خارج العمل. للآخرين مثل الخدمة الاجتماعية، ويشكل خاص، التعاون مع زملاء العمل وزملاء خارج العمل. عنضرا مهماً فني العمل. وإن القدرة على تنفيذ العمل تجعل الشخص يشعر بأنه سوي معنوياً: أي لديه قيم معنوية عالية، وهي يمكن أن تشيح حاجته وهي ترتبط مباشرة بالرضا المهني. ومثال ذلك، الأشخاص الذين يجب أن يبيعوا منتجات يشعرون أنها ضارة أو لبست ذات قيمة، قد يجدرن أن عليهم ترك هذه الوظائف لأنها تخالف قيمهم المعنوية، كما أن كثيرا من الناس يتركون المصل لانه يتنافي مع معتقداتهم أو الاعتماد على المساعدين للقيام بوظائفهم بشكل جيد، والذي يشعرهم بأن الادارة متقاعسة في مراعاة قيمهم.

5- السلامة: Safety بدلا من أن ينظر إلى الشخص من زاوية ضبية وتجنب الظروف الخطرة، فإن السلامة تعكس أهمية النظام والقدرة على التنبؤ. وهي تتضمن تعزيزا للسياسات بالطريقة العادلية التي يحتاجها الفرد لتحقيق الرضا، خاصية سياسات وممارسات الشركة، ومساندة المشرفيين من خسلال الاشراف وتكوين العلاقيات الاجتماعية، وعلاوة على ذلك، فإن السلامة تتضمن كيفية تدريب العاملين على الاشراف أو التدريب الفني على الاشراف، وذلك لأنها تؤثر هي كيفية قيام الشخص بعمله، ومثال ذلك، عامل التركيب في شركة السيارات الذي لم يستطع الحصول على الدواد، فإنه لن يشعر بأن احتياجيات السلامة التي يود تحقيها قد تلبت،

6- الاستقلالية: Autonomy لا يرتباح بعض الناس بطريقة معاملتهم من قبل رؤسائهم او من عملية الاشراف، وبدلا من ذلك، فهم يرغبون في الحصول على فرصة للعمل بشكل مستقل. وقد يتضمن هذا اشباع حاجاتهم بمحاولة تجربة بعض أفكارهم الخاصية الابداعية، أو اتخاذ

قر ارات على عاتقهم وتحمل المسؤولية ومثال على ذلك، إن عامل تجميع قطع السهارات الذي يرغب بتجربة أفكار جديدة لتسهيل مهام العمل أو جعلها أكثر فعالية، قد يكون مهتما بالاستقلالية أكثر من قضايا السلامة، وعليه فهو يحتاج لتوضيح قيم السلامة الهنية.

تعد معرفة القيم التي تتعلق بالمهن وسيلة للمرشد لفهم الخبرات المهنية: بالاضافة للحاجات المرتبطة بها، مثل الاستقلالية والسلامة وغير ذلك، إن عدم توفر مثل هذه الإرشادات والخطوط المريضة حول ظروف العمل وما يترتب عليه تجعل طبيعة العمل غامضة، وإن خبرات العمل قد تتبدو سلسلة من الأحداث غير المترابطة. فعلى سبيل المثال، أن التاس الذبين يرغبون بإنجاز الكثير في عملهم، ومساعدة الأخرين، واتخاذ قرارات بمفردهم يتصفون بقيم الانجاز، والإيثار، والاستقلالية، ويجدون الرضا في وظائفة عن الناس الذبين لديهم اهتمام بالأجور والوطيفة المستقرة الثابئة، وعمن يسعون للحصول على تقدير عن العمل الذي ينجزونه، وأن يعملوا في شركة ذات سياسات عادلة: تمثل لديهم قيم الارتياح، والمكانة المهنية، والسلامة.

ثالثا: العوامل الشخصية: ذكر دويس ولوفكويست بأن الاسلوب الشخصي للفرد الذي يتمثل بقدرات وقيم محدودة، تؤثر في كيفية تفاعله في مواقف محددة قد تحدث معه أثناء العمل. ولقد قاما بتحديد وتعريف اربعة عوامل تتعلق بالأسلوب الشخصي، وهذه العوامل تصف طرق تجاوب الناس مع بيئاتهم من حيث السرعة والحدة والأنهاط المتعددة، وعادة يستمر الاتجاء التي يستفيد منه الفوامل هي:

السرعة/ صفة الفرد: تهتم بالسرعة التي تأخذها المهمة الواحدة في العمل.

- المدى: يهتم بالجهد الذي يبذله الشخص في العمل.
  - الايقاع: هو نمط الجهد الواحد في أداء العمل،
- قوة التحمل: تعتنى بالوقت الذي يستفرق الشخص واستمرارة بالعمل بمهمة ما.

همشلا إذا كان شخص ذو ايقاع عال، وقوة تحمل عالية، ويعمل بسرعة فإنه قد يشترك في عدد من انتشاطات، وهي تمثل عمله هي الاصل، ومثل هذا الشخص يتم الاعتماد عليه بتكملة مشروع أو مشاريع عدة.

وابعها: المبول: Interestلقد رأى كل من "دويس ولفوكويست" بأن المبول مأخوذة ومشتقة من القدرات والتيم القيام والقيام والقيام القيام والقيام القيام والقيام القيام والقيام القيام والقيام القيام ال

ولكن لا توضح معالم الاساليب الإرشادية. لقد قام راوند (Rounds: 1990) بتحطيل بهانات تقييم علاقسة قيم العمل ومهيول الفرد وكانت نتائجه؛ إن القيم والقدرات اساسية في اختيار المهنة، وهد أه القيم تكنون مبنية على أن العامل راض عن عمله، وهي أكثر تأثيراً في الرضا المهني من المهيول. ووجد اختلافا بين الأفراد الذكور والاناث. وهذا يدل بأنه إذا رضى الفرد عن وظيفته فإن القيم والاساليب الشخصية تكون موجودة على ارض الواقع وهي ميدان العمل، مثالا ارشاد: هي المشال التالي تم تقييم مسترشد باستخدام MJDQ، GATB بطريقة التقييم الذاتي، ومن خلال النقاش مع المسترشدة بينت أن نظرية التكيف في العمل تقوم بربط معلومات عن القيم والقدرات بمعلومات أخرى مثل الاستمرارية بالعمل.

الخطوة الثانية: هياس التطلبات وضاروف المهن: يتم الرباحاء بين القسدرة والقيم والميول وانماط الشخصية بظروف الممل بالتعرف على الاتي:

I - أنمـاط القدرة: إن تطوير أنماط القدرة العملية في العمل، ووصف القدرات المهمة المتعلقة المخاط القدرات المهمة المتعلقة (GATB) General Ability Test Battry بالانــواع المختلفــة من الاعمال يتم بعــد تطبيــق امتحــان وطليفة بحد ذاتها، ومثل هذه المعلومات تقوم بإعطاء الفرد الفرصة على تحديد إذا كان يملك القدرات التي تصنع منه شخصا ناجحا في هذا المجال من العمل.

2- أنماط القيم: إن البيئة العملية تختلف في الدرجة من حيث تلبيتها الاحتياجات الفرد وقيمه، وقت في ما فيم العمل، وقت في الدرجة من حيث تلبيتها الاحتياجات الفرد وقيمه، وقت في العمل، وقت في العمل، والهدف من ذلك هو استنتاج كم ان الوظيفة تتأثر بقيم الفرد. وقام لفكوست ودويس ( Loquist المورية والهدف من ذلك هو استنتاج كم ان الوظيفة تتأثر بقيم الفرد. وقام لفكوست ودويس ( The Minnesota Job Description Quesennaire MJDQ استبانة منسوتا للوصف المهن، التي تحدد القيم الست والاحتياجات العشرين لدعم العمل، ويستخدم MJDQ نفس القيم والاحتياجات العشرين لدعم العمل، ويستخدم MIQ The Minnesota Importance القيم والاحتياجات المقالين في وهناك تشابه بين المقياسيين، على سبيل المثال في المال يقيم نشاط الفرد عن طريق وصف العمل، وإن تقيم الفرد تتأثر بالتعزيز المقدم من العمل. أن العديد من الوظائف تم وصفها بدوام كامل، وأن قيم الفرد تتأثر بالتعزيز المقدم من العمل. أن العديد من الوظائف تم وصفها عن طريق تطبيق MJDQ وذلك حتى يتم بناء أنماط معززة، ولقد قام دايس ودوهان وماكسون عن طريق تطبيق Dawis، Dohn and Macksonm 1993) بوصف الوظيفة على أنها أنظمة تستطيع أن نقدم التعزيز المتعزيز المتعزيز المتعزيز المتعزيز المتعزيز المتعزيز المتعزيز التعزيزات الاجتماعية. والتعزيزات الاجتماعية وإن المعلومات

عـن أنماط القيـم تساعد المرشدين لكي يوضعـوا علاقة القيم التي يملكهـا المسترشدين بالقـم المطلوبة والمززة لعدد كبير من الوظائف.

3- دمــج أنماط القدرات والقيم: بعد الحصول على معلومات مهمة عن أنماط القدرة العلمية لدمــج أنماط القدرة العلمية لدع الفرد ومعلومات عـن العمل عن طريق الاختبارات ومعلومات عـن الأنماط المعززة والبيانات التي يتم استخدامها من مقياس MOCS The Minnesota Occupational Classification System. هنا تكون اجابة المسترشد عن 337 وظيفة توضع العلاقة بين قيم الفرد وقدراته وأنماط شخصيته. والعلاقة مع بعضها البعض.

₱─ المواثمة والانسجام بين القدرات وانقيم والتعزيز: عنسد ملائمة القيم والقدرات وأنماط . التعزيز، فإن المرشدين يطبقون في هذه الحالة ثلاث أدوات يجب ان تكون هذه الأدوات متوفرة لديهم. والنموذج التقريري عمن كل منها، وهي: MOC وGATB وMOCS. وهذه المقاييس الثلاثة مفيدة في تحديد العمل مع المسترشدين. بالاضافة إلى أن هناك مفهوم أخر مهم ألا وهو أسلوب التكيف الذي يصف درجة الملائمة بين الشخص والبيئة، وهناك صفات تصف هذه الملائمة . وهي المرونة والنشاط واعادة التنشيط والمثابرة.

ان جميع هذه الأدوات تساعد السترشد في تقييم المعلومات وتصنيف الاعمال البديلة، وبهذه الطريقة يملك المسترشد العديد من الاختيارات. وعندما يتقدم المسترشد لتطبيق استبادة الاهمية الطريقة يملك المسترشد العديد من الاختيارات. وعندما يتقدم المسترشد لتطبيق استبادة الاهمية القيم: حيث تضع قائمة بكل عمل يتلائم مع أنماط المعززات واحتياجات المسترشد، ان القوة تكون في العلاقة والتجاوب ما بين معدل الفرد للاحتياجات المهمة في MIQ وبين الميول المرتبطة أخساذج الاعمال التي يقوم بها الناس، وهذه الاعمال تكون ضمن فهرس محدد. وهناك فهارس بنماذج الاعمال التي يقوم بها الناس، وهذه الاعمال تكون ضمن فهرس محدد. وهناك فهارس أخسرى مثل فهرس الذي يعتمد على الاحتمالية. وعن طريق استخدام الفهرس يستطيع المرشد ان يساعد المسترشد وأنماط الكثر من 13 وظيفة. ويستطيع المسترشد وأنماط التعزيز لأكثر من 13 وظيفة. ويستطيع المسترشد والمرشد أن يعالمية. وأنماط التعزيز العملي لاكثر من 1700 وظيفة أو عمل، ويستطيع المسترشد والمرشد أن يعالمية. وأنماط التعزيز الناسب، ويصلا إلى الثلاثم الذي يسمى اليه المسترشد. وعلى الرغم من أن هذه ليست الطريقة المورد التي تبحث عن خبرات الفرد وبيئة العمل، إلا أن الأسلوب التكيفي يشير إلى علاقة الفرد بالعمل. مع بيئة العمل ومفاهيم المرونة والنشاط وإعادة النشاط والمياترة، كما نهتم بعلاقة الفرد بالعمل.

المرونة: Flexibility تشير المرونة التى قدرة الفرد على تحمل مصاعب العمل، على سبيل المثال يختلف الأفسراد من ناحية مرونتهم فسي العمل، وعندما يواجه الفرد مواقف صعبة في العمل فد يصاول تغير بيشة عمله، بما يدل على عدم قدرته على اداء نشاطاته، أو يحاول التغير في نفسه ما يدعى اعادة تنظيم نشاطاته.

المثابرة: Perseverance: تشير إلى أي مدى يستطيع الفرد تحمل الظروف الصعبة قبل تغير وظيفته، على سبيل المثال هناك اشخاص قادرون على أن يثابروا أكثر من اشخاص اخرين، وهذه المفاهيم توضح كيف يتعامل الفرد مع الصراع الذاتي ومع صراعه مع العمل.

تساعيد المقابيس في توضيح الحليول المختلفة والتغلب على ظروف العمل المزعجة، وان هناك ثلاثة ابعاد للمقابيس تقيس النهاية المرونة (1990, Rounds).

إن قياس الانجازات المرتمعة او المنخفضة والقدرة العقلية مهم في دراسة النشاط وإعادة النساط، وقد اكتشف ميكسوفينش (Mccovich. 1998) بأن الحياة العملية للشخص البالغ قد تميزه وتغير حالته النفسية، وقد يحتاج بعض الافراد لتغيير بيئة العمل، وأنه يكون من الضروري تغيير بيئة العمل لدى بعض العاملين ليصبحوا اشخاصاً فعالين أكثر و ذوي ردود فعل سليمة تغيير بيئة العمل لدى بعض العاملين ليصبحوا اشخاصاً فعالين أكثر و ذوي ردود فعل سليمة اكثر، أقترح أنه ليس من المهم التغيير الذي يحدث في مواقف العمل. ولكن المهم هو التغيير المناطب المنزود وفي دراسة ل سلفيان (Sulvian. 1998) اقترح بأن قيمتي المنساعي التساميح والاسلوب الابداعي التطوري قيد اضيفتا إلى نظريات التكيف المهني، وهي من الاساليب التي يستخدمها الفرد للتكيف مع بيئة العمل والتكيف في العمل: حيث تتم موائمة قدر ات الفرد مع أنماط العمل، وأنماط التعزيز في العمل. وهنا يزود المرشدون المسترشد بوصف لقدرته في تحديد عمله المستقبلي الذي يدؤدي الى الشعور بالرضى عن العمل. والحوار التالي مع المرشد والسترشد مثال يوضح النقاط التي تتعلق بالتكيف المهني لدى المسترشد:

المسترشد: إنني أتمـ أل ما الاعمال التي يمكن ان أقوم بها: حيـث إن العمل في الشركة يبدو صعبا في الوقت الحالي.

- المرشد: دعنا نلقي نظرة على MIQ لاحظ ان هناك لاتحة من الوظائف التي قد ترضيك وسوف نشير إليها بالرمز (-5) والوظائف التي ربما لا ترضيك بالرمز (-5) (-1). دعنا نلقي نظرة على الوظائف التي ترضيك.
- المسترشد: هذا ممتع جداً، ولكن لا اظن أنني أريد ان أصبح مسوقاً لاعمال تجارية مع ان هذا
   ممتع جدا، لا اعتقد اننى املك القدرة للقيام بمثل هذه الوظيفة.

المرشد: اعتقد أننا بحاجة إلى البحث عن موظفين وعن طبيعة الاعمال التي يقومون بها.

- المسترشد: استطيع أن أرى أنه من الأفضل دراسة الهندسة.
- المرشد: نستطيع ان نعرف المزيد عن هذا، ونستطيع ان نتطلع على قاموس الوظائف الختيار المزيد.
- المسترشد: أعتقد إنتي قد احب هذا، ولكن لا اعتقد انني ارغب في العبودة إلى المدرسة.
   وأيضا لا اعتقد انني املك القدرة الرياضية التي احتاجها.
- المرشد: دعشا نرى علاماتك في التحصيل الدراسي GATB لدراسة تخصص البرمجة والمبرمجين.

المسترشد: ما أنواع الدراسة التي يحتاجها التخصص؟

المرشد: دعنا ننظر إلى OOAH.

يتابع المسترشد والمرشد نفس الطريقة للبحث عن وظائف محتملة قد يأخذها المسترشد فسي عين الاعتبار؛ قد يسأل المرشد المسترشد أن يقوم بعدد من القرارات لايجاد وظائف مناسبة، وافتراح طرق تتلائم مع المسترشد والوظيفة التي يحتاجها، ولقد يقلل المرشد من الوظائف المحتملة للمسترشد.

المرشد والمسترشد سوف يقومان بدراسة القرص الدراسية والقدرة الجسدية المطلوبة.
 والراتب وقضايا أخرى قد تؤثر في قرار السترشد.

البرشاد والتكيف المهنعي: ان نظرية التكيف المهني توضع أنواع المشكلات التي يعني منها الموظف أثناء تكيفه في الوظيفة، خاصة ان مهارات الفرد المبتدئ قد لا تكون قد تطورت ليواجه المهارات المطلوبة في وظيفة ما، وقد يتطلب العمل مهارات قد لا يكون الفرد قادراً على ليواجه المهارات المطلوبة في وظيفة ما، وقد يتطلب العمل مهارات قد لا يكون الفرد قد لا تساهم في تطوير ها بسبب، نقص التعليم أو نقص في القدرات، وهناك مشكلات متعددة قد لا تساهم في تطوير الوظيفة والعمل الذي يقوم به: منها ما يتعلق بقيم الفرد واحتياجاته. وهناك اسباب أخرى، مشل أن الفرد قد لا يفهم أنماط التعزيز المطلوبة في العمل، وفي بعض الأحيان لا يكون سبب عدم رضا العامل عن نفسه، وإنما قد يكون مشكلات في مكان العمل. فعندما يصف المسترشد عمله مشكلاته في العمل فإن التقييم الأساسي يجب ان يكون في تقييم شخصية المسترشد في عمله وفي قيم العمل واحتياجات المسترشد باستخدام استبانة منسوتا للاهمية ومني طبيعة العمل، وقي قيم الممل واحتياجات المسترشد بالتحلام استبانة منسوتا للاهمية العمل، وأيضا يستطيع الرشد تحديد القيم الستة من خلال الجلسات التي يقوم بها لمناقشة بيئة العمل، وأيضا يستطيع ان ينصد الحاجات العشريين المتفرعة عن القيم الستة لدى المسترشد. ويضا بالعرشد أن يفسر التعزيز كنظام كلي، وبالتالي تحديد احتياجات الفرد المهمة وماهية التغزيز المطاوب في العمل.

وهناك احتمال أخر لحل المشكلات؛ ألا وهو تغيير العمل. وعلى سبيل المشال، فإن الشخص الذي يملك قيم الاستقلال قد يتاقشها مع رئيسه في العمل، وفي هذه الحالة قد يستطيع ان يعمل وحده في العمل، ولكن عندما تقشل مثل هذه الحلول قد يبحث الفرد عن تعزيز خارج بيئة العمل، وهذا يتضمن ممارسة الهوايات والاعمال التطوعية، وإذا لم يكن احد هذه الاقتراحات مناسبا فيجب على الفرد ان يضع في اعتباره تغير وظيفته كأحد الحلول الرئيسة.

مشال على ذلك: السترشد نائل شخص يبلغ من العمل 37 سنة يعمل كعامل بناء، وهو يعاني من عدم الرضا في عمله في بناء المنازل الجديدة، وهو يقوم بالعديد من مهمات اعمال البناء، ويعمل مد نفس طاقم العمل منذ 5 سنوات، وتم تعيين رئيس له، لقد وجد نائل انه لا يحب رئيسه في العمل، ولهذا السبب لجأ إلى المرشد، وفيما يلي جزء من الحوار الذي تم في الجلسة الأولى:

- المسترشد نائل: إن رئيس عملي داوود يطلب مني ما لا استطيع تحمله، ولا اعرف ما المهمات الموكلة إلي، ولهذا السبب لا اعرف لماذا رؤساء العمل السابقون كانوا يقدمون التعليمات حول ما يجب عمله؛ أما هذا الشخص فإنه لا يعدني موجودا، وحتى لو انني قمت بسؤاله بعض الأسئلة ، فإنه لا يعطيني اجوية كافية.
  - المرشد: اخبرني نائل أكثر عن طبيعة عملك،
- المسترشب نائل: نحن نبتى الان بعض المنازل الفخمة ونتيع مخططات المهندسين. وإنني

متأكد من ان كل شخص يقوم بعمله على أكمل وجه، وكل ما يفعله داوود هو الوقوف، مع أن كل الذين يعملون في الشركة يطلب مساعدتي.

- المرشد: أتريد أن تكون رئيس؟
- المسترشد نائل: لا فقط أريد ان قوم بوظيفتي، وأريد من اصحاب العصل ان يدفعوا راتبي،
   ولا احب ان أقوم بعمل نفس الأشياء صرارا وتكرارا، على الرغم من اننسي لا امانع ان اكون مشغولا.
- المرشد: انه كما بيدو قبل أن تعمل مع رئيس عملك الجديد كنت تعلم ماذا سوف تفعل ، ولكن
   الإن أنت لا تعرف، هذا شيء محيط ومخيب للإمال.
- السترشد ناشل: أريد أن اكتشف بعض المرزات: حيث إنه مــن المزعج عدم معرفة ما سوف تعمل.

سوف يكتشف نائل والمرشد كيف نتم الملائمة بين قيم وقدرات نائل في عمله. وأحد الحلول التي قد يقدمها المرشد بعد عملية الإرشاد: مناقشة بعض الاستراتيجيات التي يمكن أن توضع بعض التوجيهات من د وود مدير نائل في العمل. وهناك حل آخر هو ان نائل بستطيع ان ينتقل إلى عمل او مجموعة أخرى، ولكن نائل لا يبدو انه من الأشخاص المتسامحين في يبيئة العمل. ان المرشد ونائل سوف يقرران حلاً يكون نائل قادر على تغيير البيئة العمل، ان المرشد ونائل سوف يقرران حلاً يكون نائل قادر على تغيير البيئة العملية، وذلك عن طريق التحدث إلى رئيسه في العمل. همل. وهكذا فيان نظرية التكيف المهني تعطي المرشد نظاماً يستطيع ان يستخدمه لمساعدة المسترشد هي تحسين وتطوير تكيفه في الوظيفة.

### من مرحلة التكيف المهنى إلى مرحلة التقاعد

يواجب الناس عند التقاعد بعض المشكلات تعلق بالتكيف المهني واختيار الحياة المهنية، وهي اغلب الأحيان الغلب الأحيان الخيان يذكر الناس تجارب مرضية مع بيئة العمل، وأن رضاهم عن العمل هي اغلب الأحيان يكون جيداً وقيمهم وقدراتهام تتلائم مع منطلبات العمل ومعززاته العمل والوظيفة نفسها. ان المشكلة تكون هي ان يجد المتقاعد عملاً هي بيئة غير عمله.

يساعد المرشد المسترشد في ان يقيم بعض المهارات والقدرات والاحتياجات والقيم، ومناقشة بعض التفاصيل عن الوظيفة الحالية التي يجدها الفرد ذات قيمة، وبعد ذلك فإن المرشد والمسترشد بحاولان ان يحددا البيئة التي تتلائم مع احتياجات الفرد وقدراته. احدى الصعوبات التي تواجبه المرشد هو عدم توضر المعلومات المنظمة والمترابطة التي تتعلق بنشاطات التقاعد. وهناك العديد من الكتب عن خيارات الحياة المهنية، وهناك العديد من الأنظمة التصنيفية للوظيفة، وعلى الرغم من ذلك لا يوجد نظام متكامل عن النشاطات التقاعدية: إذ يستطيع ان يقيم المرشد القدرات واحتياجات المسترشد على وشك التقاعد ويقوم بالملائمة باستخدام استبائة MOCS ولكن لا يوجد نظام لتصنيف نشاطات التقاعد، إلا ما يطلق عليه الاعمال التعلومية.

فإن هذا يؤثر في طبيعة وموقف المتقاعد الذي تتغير قدراته وخاصة الجسمية، التي يجب تقييمها لمساعدة العامل المتقاعد. ويجب تقييم الحاجة المالية. وقد لا يستطيع المتقاعد ان يغير موقعه الذي هو فيه حاليا لكي يذهب إلى اعمال المجتمع التطوعية، أو إلى الهويات والنشاطات الاجتماعية: إذ يسمى الى احدى المهن الاستشارية التي تتعلق بالمتقاعدين أكثر منها في اختيار الحياة المهنية. مثال على ذلك، "هند" امرأة تبلغ من العمر 64 عام وتعمل كمدرسة للصف الأول أساسي، وهي ارملة تعيش وحدها واولادها متزوجون ويعيشون في خارج البلاد، وكانت مكتبُّة لعدة أشهير حتى جاءت إلى المرشد ، وهي تقول أنها تحب العمل مع الأطفيال ومساعدة الآخرين شيء مهم بالنسبة لها. ومن العناصر المهمة التي تجعلها تحب عملها، وانها عندما توفي زوجها قبل 12 سنية أصبحت عضو تشيط في الكنسية وهذه ساعدتها على ان تتعامل مع وفأة زوجها. وأيميا رادت من قيمها ومبادئها الدينية، وأيضا تشارك بنشاطات اجتماعية لتشغيل نفسها. وترى بأن التعزيز التي تحصل عليه من تدريس الصف الأول ملائم لها ولاخلاقياتها ومبادئها واحتياجاتها. وبعد تقييم المرشد لأهمية الانجازات التي قامت بها في حياتها المهنية، ومناقشة بدائل التدريس التي تزودها بتعزيز مشايه، لأن راتب تقاعد التدريس بساعدها من الناحية الاقتصادية. وأيضا لديها العديد من الاصدقاء في الحي الذي تعيش به ولا يوجد لها أي رغبة في الانتقال. العديد من الاختيارات التي ناقشها المرشد معها كانست تخص العمل التطوعي والوظيفة ذات الدوام الجزئي والتي قيد ترضى فيمها وانجازاتها. وبعد نقاش طويل ومفصل معها استطاع المرشد ان يحدد ما الاعمال التي تحب أن تقوم بها، وما النشاطات التي لا تحبها.

تطبق نظرية التكيف المهني على الشباب أو صغار السن: تؤكد ابحاث على اهمية الرضاعين العمل أن نظرية التكيف المهني يمكن تطبيقها على الصغار الذين يبلغون على اهمية الرضاعين الممل أن نظرية التكيف المهني يمكن تطبيقها على الصغار الذباز، واتخاذ عمر 13 سنة ممن يمتلكون موهبة، ولديهم قدرة على التكيف التعلمية، وأن نظرية التكيف مهمة في ههم فرر ت تخص النطور الذاني والتكيف التعلمي وأنماط التعزيز التعلمية، وأن نظرية التكيف مهمة في ههم الخيارات التعلمية لهؤلاء الأطفال الموهويين، بناء على القدرات والأداء كجزء مهم من العملية التكيفية.

#### دور الدختيارات

ن لاختبارات مهمة في نظريمة التكيف المهني؛ أي أن التقييم شيء مهم في عملية النكيف المهني، لقد تم تطوير الادوات ضمن مشروع التكيف المهني؛ وذلك لاختبار النظرية، وأن التركيز على اهمية تطوير النظرية عن الحياة المهنية، وأكد دويس ولوفيكوسمت (Dawis. and Lofquist 1964) أهمية معاملة الفرد وملائمة شخصيته مع الوظيفة التي يقوم بها.

هذه الأدورت يمكن ان تستخدم مع بعضها البعض ولقد وصف الباحثون أهمية تقديم المعنومات من إستبانة منسوتا للاهمية MIQ بأنها عنصر مهم وفعال وأكدوا أهمية الاستفادة من تطبيق الاستبانة منسوتا للاهمية MIQ مستبانة منسوتا للرضا . MIQ Minnesota Satisfactory واستبانة منسوتا للرضوا . Quesennaire وتناثج بطارية القدرات او الامتحانات، ويستطيع المرشدون ان يناقشوا أهمية القيم العشرون للمسترشد ودرجة رضاهم المهني وقدراتهم هي النسع مناطق /مجالات، وتوضيحها من خلال تطبيقها على مسترشد درس برمجة كمبيوتر ولكنه لم يجد عمل بدوام كامل وعمل كمبرمج لدى شركة لمدة 5 شهور.

لقد اخبر المرشد منه ان يطبق استبانة MSQ وتحديد. قيمه المهنية بالاعتماد على بدوام كامن: لذلك لقد طلب المرشد منه ان يطبق استبانة MSQ وتحديد. قيمه المهنية بالاعتماد على علامات MSQ لقد ناقش المسترشد هذه العلامات مع المرشد، احباطه في قلة التحديات في المهمات الموجودة في عمله بدت واضحة، على الرغم من أنه يحب ان يكون منشخلا ولكنه شعر بأنه يعيد كتابة برامج قد كتبتها في الشهور الأولى في العمل. ولا يشعر بأنه انجز اواكنسب مهارات جيدة، وبناء على احتياجاته قرر المسترشد أن يبلغ رب العمل بإعطاءه عدداً من المهمات التي تحمل الطابع التنافسي.

# دور المعلومــات المهنية: ملاحظة تحليل للبرمجــة المعلومات الموجودة فــى العمل

إن المعلومات المهنية هي نظرية التكيف المهني تقدم تحديا للمرشد، وبشكل طبيعي فإن المرشد الدي يستخدم هذه النظرية يستخدم أيضا استبانة MIQ وبطارية الاستعدادات GATB وكل أداة من هذه الأدوات تقدم لائحة من الوظائشف التي تقلائم مع الأنماط المهنية، بالإضافة إلى أن استبانة MOCS تقدم لائحة من أنماط القدرة المهنية وأنماط من التعزيز المهنية لاكثر من 1.700 وظيفة. ولكن إذا أراد ان يستخدم المرشد هذا القظام فمن المهم ان يحصل على معلومات توضح هذه الوظائف.

وريما المرجع الوحيد هو قاموس العناوين المهنية التي تتضمن أكثر من 12.000 تعريف مهنة. وأيضا الكتب التي توضح بشكل كبير الوظائف المهمة بحيث يستطيع ان يتعلم المسترشد أكثر عن الوظيفة، وعلى الرغم من انه ليس من الضروري أن يعرف المسترشد تصحيح الأنظمة الموجودة في MOC والتي يبلغ عددها 1.769 لأن النظام محدد جدا في توصياته. ويحتاج المسترشد المستقل ان تكون لديه معرفة عميقة عن المعلومات المهنية ويتم لذلك بمساعدة المرشد.

## تطبيق النظرية على النساء والاقلبات الثقافية المختلفة

لم تركيز نظرية التكييف على الاختلاف ات في الجماع ات، وركز (دويس ولوفكريس) على الاختلافات الكبيرة في نطاق اضراد الجماعة أكثر من التركيز على الاختلافات التي توجد في الأصل ضمن الجماعات: على سبيل المثال هناك معدل كبير من المصادر التي يتم القياس عليها بواسطة استخدام مقياس الانجازات ومقارئة هذه الانجازات بين الرجل والمرأة ضمن الجماعة الواحدة، على الرغم من وجود اختلافات بين الرجيل والمرأة، وأشار رونيد ودويس ولوفكوس انجلوا (Round، Dawis، Lofquist and Englad، 1981)) إلى الاختلافيات بين شخصييات الذكور وذلك في عام 1979، ولقد وصف ملىن عام 1980 هذه الاختلافات (Dawis, Englind, and) .Lofauist 1964

إلا أن (جاي، وابسس، هندل، دويس، لوفكويس) عام 1971 اشاروا الى ان النساء قد تحصلن على علامات أعلى من الرجال في الاحتياجيات التالية: الانحازات والنشاطيات وبوليصة تأمين والاستقلالية وشروط العمل، بينما سجل الرجال علامات أعلى في كل من الابداع، والمسؤولية، والامن الاجتماعي، والإشراف، والسلطة. ولقد استنتج فيزجرلند (Frizgerald. 1993) أن الاختلاف القليلة بين الجنسين وجدت في القدرة اللغوية ، ويشير GATB بأن الاولاد قد سجلوا علامات أعلى من الفتيات بالقدرة المكانية. ولكنهم سجلوا نقاطاً اقل من الفتيات في المثايرة والقيدرة الكتابية. وعند مراجمة بحوث أخرى وضحت اختلافيات بسيطة بين الرحل والمرأة فيما يتعلق بالقدرات المعرفية عامة، وذكرت جستفردسون (Goffiredson, 1991) مأن العوامل المعرفية قد تكون مساعدة في التنبؤ في معرفة رضا العامل عن عمله على الرغم من وجود بعض الاختلافات بين الرجال والنساء في قدراتهم وأداثهم واحتياجاتهم.

إن نظرية التكيف المهنى يمكن تطبيقها لتعرف التمييز والتفرقة التي تخبرها النساء ولإعادة تعزيز القيم وتطوير القدرات، ويستطيع المرشدون التعامل مع من يواجهون تمييزا في اختيار حياة مهنية أو اختيار حلول لمشكلاتهم في العمل. ولقد وضع فيتز جرالد (Fitzgerald. 1993) كيف ان نظرية التكيف المهشي تستطيع ان تتوسع لكي تشتمل قضيتين مر تبطتين بالمرأة، من بين العمل والأسرة والإساءة الجنسية، ويركز دايس 1992 (Dawis، 1992) على اختلافات الفرد من ناحية احتياجاته وقيمه وقدراته مهاراته في التكيف المهني، وأخيرا وبشكل محدد أكثر ذكر دويس (Dawis، 1992) بأن الجنس، والعرق، والأصل والذين، والعمر تعد قواعد غير دفيقة وغير موبثة وذلك في حالة قياس المهارات والقدرات والاحتياجات.

وإن انقيم والأساليب الشخصية وأسلوب التكيف مهمة لدى الشخص الواحد. ولقد اقترح طرقاً يمكن أن تطبق فيها نظرية التكيف المهني وتوضيح عملية التميز الجنسي والتمييز العرقي ليساعد النساء اللواتي تعرضن للتميز هي نطاق عملهن.

## قضايا تتعلق بالمرشدين

قام لوفكويست ودويس بتطبيق نظرية التكيف المهني في غير مجال العمل للتجارب الشخصية في سيئة العمل فقي عام 2002 طبق دويس نظرية التكيف المهني في ارشاد مواقف الخطورة في الحياة المهنية واقترح على المرشدين أنفسهم دراسة شخصياتهم كما يغطوا مع المسترشدين. وان يعزز كل من المسترشد والمرشد أن بعضهما البعض، ولقد اقترح دويس (2000 - 2000) بأنه من المهم أن يعرف المرشد النقاط التي تحقق الرضا في عمله والتعزيزات التي يعصل عليها عند عمله مع المسترشد، ولقد اقترح بأنه أثناء تدريب المرشدين يجب معرفة قدراتهم وفيمهم عند عمله مع المسترشد، ولقد اقترح بأنه أثناء تدريب المرشدين يجب معرفة قدراتهم وفيمهم إرشادية يجب أن يحدد المرشد احتياجات المسترشد، على سبيل المثال إذا كان لدى المرشد حاجات إلى توتبر المرشد، والجانب التعزيزي لدى المسترشد يساعد المرشد بتقليل حدة التوتر، ويصبح عالية في الخدمة الاجانب التعزيزي لدى المسترشد يساعد المرشد بتقليل حدة التوتر، ويصبح في فعالاً ونشيطاً، مثال آخر مسترشد ذو قيم سلامة عالية: وقد ير تبك هذا المسترشد إذا تعامل مع مرشد يملك أسلوباً غير منظم ومرتب، وأنه من الضروري أن يحدد المرشد تعزيزات تنتج من نفسه. وهناك عنصر مهم يجب توفره في شخصية المرشد آلا وهو المرونة (المرونة) همن المهم أن ينسجم المرشد مع بيئة المسترشد ومم احتياجاته.



بوحطب: هؤاد، (998)، كامل للذكاء المام / مقياس الذكاء المتحرر من اثر الثقافة – المقياس الثاني الصورة أ. مكتبة الانجلوا. القاهرة.

أبو علام، رجاء محمود ، (1986)، علم النفس التربوي، الكويت دار القلم-

أبو علام، رجاء محمود ونادية شريف، (1983)، الفروق الفردية وتطبيقاتها. الكويت دار القلم.

أبو عيطة ، منهام. (2002). الاستعدادات الفارقة لدى طلبة الصف الأول الثانوي علمي وأدبي إناثا وذكورا، مجلة دراسات، العلوم التربوية ،29،2،199هـ/212.

أبو عيطة، سهام، ( 2014)، مبادئ الإرشاد النفسي ( الطبعة الثانية) .دار الفكر، عمان. الأردن،

أسو عيطة. سهـــام، (2002)، اختبار استكشـــاف الميول، قسم علم الثفســـ التربوي. الجامعة الهاشمية، الزرهاء، الأردن

أبوعيطة، سهام، (2013)، اساسيات الإرشاد والنمو المهني، الاهلية للنشرو الاردن- عمان.

أبوعيطــة، سهام. ( 2001) ، اختيار الاستعدادات الفارقة. هسم علم النفس التربوي، الجامعة الهاشمية، الزرقاء الأردن.

أبوعيطة. سهام. 1989. الرعاية الوالدية والميول المهنية لدى الطلبة الكويتين هي المرحلة الثانوية. الملوم الاجتماعية، صيف8، 129–152.

أبوعيطة ، سهام (2002) ، الاستعدادات الفارقة لدى طلبة الصف الأول الثانوي علمي وأدبي إناثا وذكورا ، مجلة دراسات ، العلوم التربوية ، 292 ، ، 198-214.

باترسون. س. ترجمة حامد الفقى (1990) نظريات الإرشاد النفسى الكويت. دار القلم،

تركسي. مصطفى. (1974). الرعاية الوالدية وعلافتها بشخصية الأبناء. القاهرة. دار النهضة العربية.

جبريل. ف. 1989، البناء الاجتماعي للأسرة وعلاقته بأساليب الرعاية الوالدية والحلوك العدواني للأبناء، كلية التربية، 12) 20( . 250-268،

فروييد، سيجموند؛ (1955)، ترجمة محمد عثمــان نجاتي. معالم التحليل النفسي. القاهرة. مكتبة النهضة المصرية.

الكحلوت. احمد. (1992). الخصائص السيكومترية لقياس ماير بريجز لأنماط الشخصية وقدرة المقياسي على التبوء بالتحصيل الدراسي، رسالة دكتوراه غيير متشورة، الجامعة الأردنية عمان.

لاجاثس. دانيل، (1958)، المجمل هي التحليل النفسي، ترجمة مصطفى الزبور وعبد السلام القفاش. القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.

مرسي. ك. ( 1988). علاقة بعض سمات شخصية المراهق بإدراك المعاملة الوالدية في الطفولة. الجلة التربوية، 15 ،271-304.



Adams , J. D. , Hayes, J. Hopson B. (1977). Transition: understanding & managing personal change. Allanheld, Osmun,

Adams, C. &Long, E. (2001). Mediation of parent-adults conflict through communication behavior exchange. Child and Family Behavior Therapy, 23, 3, 1-17.

Adams, G. R., Bennion, L., & Huh, K. (1987). Objective measure of ego identity status: A reference manual. Logan: Ulah State University Press

Adolescent Research, 14 (3), 267-288.

Ainsworth, M. D. S., & Bell, S. M. (1970). Attachment, exploration, and separation: Illustrated by the behavior of one year-olds in a strange situation. Child Development, 41, 49-67

Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

American College Testing Program. (1988). DISCOVER (computer program).

Anastasi. A. (2005). Psychological testing. The Macmillan Company.

Andrews, G., & Wittchen, H. U. (1995). Clinical practice, measurement, and

Ansoff,I.H.(1985). Corporate strategy; An analytic approach to business policy for growth expansion. New York. McGraw Hill.

Arbuckle, D. S. (1967). Counseling and psychotherapy: An overview. New York McGraw Hill Arenofsky, J. (1993), Identifying your interests, Career World, 22,1,15-23.

Armatrong, T. (1994). Multiple intelligences in the classroom. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum development.

Atkinson, D. R. (1983). Ethnic similarity in counseling psychology: a review of research. The

Atkinson, D. R., Kim, B. S. & Caldwell, R. (1998). Ratings of helper roles by multicultural

Atkinson, D. R., Ponce, F. O., & Martinez, F. M. (1984). Effects of ethnicity, sex, and attitude

Alkinson, D. R., Poston, W. C., Furlong, M. J., & Mercado, P. (1989). Ethic group preferences

Atkinson, D. R., Wampold, B. E., Lowe, S. M., Matthews, L., & Ahn, H. (1998). Asian American prefrence for counselor charactrics. Journal of College Student Development, 31, 342-350

Atkinson, J.W. & Raynor, J.O. (1978). Personality motivation and achievement. Washington D.C. Hemisphere Corporation,

Aubrey, R. (1977) Historical development of guidance and counseling and implications for the future. The Personnel and Guidance Journal 55, 6, 288-295.

Bandura, A. (1964). The stormy decade: Fact or fiction?. Psychology in the Schools, 1, 224-231.

Bandura, Albert (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. ISBN 0-13-815614-X.

Bandura, A. (1998). Self efficacy: the exercise of control. New York: Freeman.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: A Genetic Perspective. Annual Review of Psychology. 52: 1-26.

Bandura, A. (1997). Self efficacy in changing societies. UK, Cambridge.

Bateson, G. (1979). Mind and nature: A necessary unity. NY: Dutton.

Chen, C. P. (1997). Career projection: Narrative in context. Journal of Vocational

Education and Training, 49(2), 311-326

Bateson, G. (1979). Mind and nature: A necessary unity. NY: Dutton.

Bauman, Z. (1993). A sociological theory of post-modernity. - In: Intimations of Post modernity. - London ant New York. Tonehstone. Cited in R. Grigas, 2001, p. 14

Berlynes, A. (1960). Conflict arousal and curoisity. New York, McGraw Hill,

Bertalanffy, Von, L. (1968). General system theory: Foundations, development applications. New York:

Betz. N. E. (1994). Career assessment: A review of critical issues. New York: Wiley

Betz, N.E. (1994). Career counseling for women in the sciences. In W. B. Walsh &  $\delta$  H. Osspow (Eds.), Career counseling for women (pp. 237-262). Hillsdale, NJ:

Betz. N.E. & Fitzgerald, I.,F. (1987). The career psychology of women. Orlando, Florida, Academic Press.

Bieheler, R.F. (, 1979.).Psychology applied to teaching. Boston: Houghton Mifflin Company,... Chicago: University of Chicago Press

Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. Career Development Quarterly, 45, 260-274.

Boszormenyi-Nagy. (1962). The concept of schizophrenia from perspective of Family Treatment. Family Process. 1,103-116.

Bowlby, J. (1970). Attachment and Loss, Vol 1 Attachment. New York, Basic Books.

Bowlby. J. (1973). Attachment and Loss, Vol 2 Separation anxiety and anger New York, Basic Books Bowlby, J. (1973). The making and breaking of affection bonds. London, Tavistock.

Bowlby. J. (1980). Attachment and Loss, Vol 3 Depression and sadness. New York, Basic Books.

Bowlby, J. (1985). A secure base: Parent-child attachment and healthy human development. New York: Basic Books.

Bradley, R. W. (1994). Tests and counseling: How did we ever become partners?

Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 26, 224-226.

Brand, H.(1997). Global capitalism and the decay of employment policy. Dissent, 44,56-62.

Brown and Brooks.1996 Brown, D.; Brooks, L. 1991. Career cCounseling techniques.
Boston, Allyn &

Brown, S. and Lent, R. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. The Career Development Quarterly, 44, 4, 354–366, June 1

Brown D, & Gore, A, (1994), An evaluation of interest congruence indices: distribution characteristics and measurement properties, Journal of Vocational Behavior, 45,310 -327,

Brown, D. (1987). The status of Holland's theory of vocational choice. The Career Development Quarterly, 36, 13-23.

Brown, D. (1990). Models of career decision making. In D. Brown& L. Brooks (Eds.), Career choice and development (2nd ed.). Brown, D. Brooks, L. & Associates, San Francisco, CA: Jossey-Bass,

Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational

Brown, D., et. El., (2002). (Eds.). Career choice and development (4th ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Brown, E.G. (1983). Career choice and development. San Francisco: Jossey-Bass

Brown, S. D. & Lent, R. W. (2005). Career development and counseling: Futting theory and research to work, N.J.: John Wiley & Sons, Inc.

Brown. D.(2003). Career information, career counseling and career development. Boston. Allyn and Bacon Blustein, D., Phillips, S. Jobin-Davis, K., Finkelberg, S., Roarke, A. (1997) A Theorybuilding investigation of the school-to-work transition. The Counseling Psychologist, 25, 3, 364-402.

Buch, K. and Eby, L. 1995 Career counseling for African Americans. NY. Routledge

Checkley, K. (1997): The First Seven...and the Eighth: A conversation with Howard Gardner. Educational Leadership 55, 18-13.

Chen, C. (2003). Integrating perspectives in career development theory and practice. The Career Development Quarterly, 51, 203-216.

Chocran, L. (1991). Life shaping the decision, New York, Peter Lang

Cochran, L. (1997). Career counseling: A narrative approach. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Corey, N. Kapes, J (2002). Career of woman.. Journal of Vocational Behavior, 2, 590-595

Crites, J. O. (1981). Career counseling: Models, methods, and materials. Counseling Psychologist, 11, 79-92.

Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968) A theory of work adjustment: Minnesota Vocation Rehabilitation Center. University of Minnesota.

Dawis, R. V. (2001). Toward a psychology of values. The Counseling Psychologist, 29, 462-464. Dawis, R.V. (1992). The theory of work adjustment as a convergent theory. In M.L.Savickas & R.W.Lent (Eds.), Convergence in career development theories (pp.33-44). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Dawis, R.V. and Lofquist, L.H. (1984a) A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. Minneapolis: University of Minnesota. Development. The Career Development Quarterly, 48, 293-300.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984b). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press

Elder, G.H. and R.D. Conger. 2000. Children of the land: Adversity and success in rural America. Chicago, IL: University of Chicago Press. Engel, G. L. (1980). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. Science 196:129-136

Erickson E. H. (1982). The life cycle completed: A Review by Erik H. Erikson Norton & Company Incorporated, W. W.

Erikson, E. H. (1963). Identity and the life cycle. Psychological Issues,

Farrell, J. N. & McDaniel, M. A. (2001). The stability of validity coefficients over time:

Ackerman's (1988) Model and the GATB. Journal of Applied Psychology, 86, 79,60-86.

Fassinger, R.E. (1990). Casual models of career chioce on two samples of women. Journal of vocational Bahavior, 36, 225-240.

Fitzgerald & Ormerod, (1993), Sexual harassment in work place. American Psychological Association.D.C.

Fitzgerald & Ormerod, (1997). Sexual harassment: A preliminary test of an integrative model. Journal of Applied Social Psychology, 27, 10, 877-901, 1997

Found, N. A., & Keeley, T. (1992). Attitudinal and behavioral aspects of career maturity and their relationship to performance. Career Development Quarterly, 40, 257-270.

Gardner, H. (1984). Art, mind, and brain: A cognitive approach to creativity. Basic Book

Gardner, H., & Hatch, T. (1989). "Multiple intelligences go to school: educational implications of the theory of multiple intelligences. Educational Researcher, 18(8), 4-9

Gardner, H. (1984). Frames of mind: the theory of multiple intelligence. New York: Basic Books.

Gardner, H. (992). Multiple intelligences: The theory in practice. NY: Basic Books.

Gardner, H. Feldman, D, H. & Krechevsky M. (1998). Project spectrum: Early learning activities, Teachers College, New York.

Gelatt, H.B. (1991). Gelatt's conceptual model was elaborated somewhat in a subsequent publication (Clarke, Gelatt, & Levine, (1965). Journal of Counseling Psychology, 9, 240-245

Gelatt, C. and Gelatt, H.B. (2003). Creative decision making: Using positive uncertainty. Thomson Crisp Learning, Los Altos, CA. Gelatt, HB (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. Journal of Counseling Psychology, 9,240-245

Gelatt, H.B. (1989). Positive Uncertainty: New decision making framework for counseling, Journal of counseling psychology, 9, 31, 252-256.

Gelatt, H.B. (1991). Creative Decision Making: Using Positive Uncertainity" Crisp Publishing.

Ginzberg (1972). Restatement of the theory of occupational choice. Vocational Guidance Quarterly, 20, 169-176.

Ginzberg, E. Ginsberg, S. Axlerad, S. & Herms, J.(1951). Occupational choice, New York, Columbia University Press.

Gmzberg,E.et al. (1955). Occupational Choice.: An approach to a general theory.NY. Columbia University Press.

 Glavin, K. W. (2004). The online career collaboratory web site: Retrieved Oct 17, 2004, from Vocopher http://www.vocopher.com

Goldman, L. (1992). Qualitative assessment: An approach for counselors. journal of Counseling & Development, 70: 616-621

Gottfredson, G.D., Jones, E.M. and Holland, J. (1993). Personality and vocational interests: the relation of Holland six interest dimensions for five robust dimensions of personality. Journal of Counseling and Psychology, 40, 4, 518-524.

Gottfredson, L, S, (1986), The G factor in employment, Journal of Vocational Behavior, 29, 293 – 461.

Gottfredson, L, S,(1981 (.Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations, Journal of Counseling Psychology, 28, (6), 545-579,

Gottfredson, L.S.(1999). A theory of circumscription and compromise San Francisco, Insset Bass

Gottfredson. M. and Hirschi, T. (1990). A general theory of crime. Stanford University Press.

Gysbers, N. C., Heppner, M.J., & Johnston, J.A. (1998). Career counseling: Process,

issues and techniques. Boston: Allyn and Bacon.

Hackett, G. (1993). Career counseling and psychotherapy: False dichotomies and recommended remedies. Journal of Career Assessment, 1(2), 105-117

Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocational Behavior, 18, 326-339.

Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. Journal of Counseling Psychology, 28, 399-410.

Hales, L. W., and Fenner, B. (, 1972). Work Values of 5th, 8th, and 11th Grade

Students, Vocational Guidance Ouarterly, 20, 199-203.

O'Hara, R. P. Tiedeman, D. V. (1959). Vocational self-concept in adolescence, Journal of Counseling Psychology, 6, 292-301.

Tiedeman, David V. and O'Hara, aobert P. (1959). Preparedness and. Occupational Choice.. in jidolescence", Journal of Counseling Psychology, 6, 292-301

Herr, E. L. (1887). Super's life-span, lyfe-space approach and its outlook for refinement. Career Development Quarterly, 45, 238-237

Herr, E. L. (1997). Perspectives on career guidance and counseling in the 21st century. Educational and Vocational Guidance, 60, 1-15.

Hill, C. E., Nutt, E. A., & Jackson, S. (1994). Trends in psychotherapy process research: Samples, measures, researchers, and classic publications. Journal of Counseling Psychology, 41, 364-

Hirschi, T. (1983). Crime and the family. In Wilson. J (Ed) Crime and Public Policy. (PP. 53-68) San Francisco: Institute for Contemporary Studies.

Hirsh, S.K. (1991). Using the Myers -Briggs type indicator in organizations. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press,

Holland, J., (1997), Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment (3rd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall,

Holland, J, (1994), Self-directed search, 4th Edition, Odessa, Florida.

Holland, J. and Gottfredson, G. D. (1992). Studies of hexagonal model, an evaluation. Journal of Vocational Behavior, 40,158-170.

Holland, J. L., Daiger, D.C., & Power, P.G. (1980). My vocational situation. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Holland. J. (1966(.The psychology of vocational choice. Waltham, MA: Blaisdell Press.

Hopson, B. & Adams, J. (1980). Hopson and Adam's Model of adult transitions...

Hopson, B. & Adams, J. (1976). Towards an understanding of transition: defining some boundaries of transition dynamics. London, Robortson.

Hopson, B. Transition - understanding and managing personal change. New Jersey: Allanheld, Osmun & Co

Hopson, B. & Adams, J. (1977). Towards an understanding of transitions: Allen held & Osman. Houghton Mifflin Company.

Jepsen, D.A., & Grove, W.M. (1981). Stage order and dominance in adolescent vocational decision-making: An empirical test of the Tiedeman-O'Hara paradigm. Journal of Vocational Behavior, 18, 137-141.

Jordan C.L. (1999), lesbian identity Development." American Journal of Orthopsychiatry 69 (3): 347–361.

Jordan, A.H. (1963). The dynamic moral self: A social psychological perspective. Journal of Personality and Social Psychology, 95(1), 76-93.

Jepsen, D. A. (1994). The thematic-extrapolation method: Incorporating career. New York: John Wiley & Sons.

Jepsen, D. and Diley, (1974) Vocational decision making model: A review and comparative analysis. Review of Educational Research. 44: 331-349

Jepsen, D. A. (2008). A Tribute to David Tiedeman. Career Development Quarterly, 56 (3), 225-231.

Jung, C. (1932). Psychological types. New York: Harcourt Brace.

Jung, C. (1971). Psychological types-Collected works of C.G. jung, 6. Princeton

University Press. ISBN 0-691-09744.

Keirsey, D & Bate, M. (1978). Please understand me I, Character temperament and intelligence, Del Mar. Ca: Prometheus Nemesis Book Co.

Keirsey, D & Bate, M. (1984). Character and temperament types. Ca: Prometheus Nemesis Co.

Keirsey, D (1998). Please understand me II, Character temperament and intelligence, Del Mar. Ca: Prometheus Nemesis Book Co.

Keirsey, D. (2008) About the four tempretures. http://keirwey.com/drdavidkeirsey. aspx.

Keele, R. L., Buckner, K. and Bushnell, S.J. (1987). Formalm programs Are no panacea.

Manatrement Review2, 67-68.

Knapp, R. R. & knapp, L. (1985). Manual of COPS interest inventory. San Diego, EIDS

Krumboltz, J. D. (1991). Manual for the career beliefs inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Krumboltz, J. D. (1992). Thinking about careers. Contemporary Psychology, 37,

Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. Career Development Quarterly, 42, 143-148.

Krumboltz, J. D. (1994). The career beliefs inventory. Journal of Counseling & Development, 72,424-428.

Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory for career counseling. Palo Alto. Ca.

Krumboltz, J. D. (2008). Creating more stasfying lives. Microtraining Association, Hanover. MA.

Krumboltz, J.D. and Levin, A.S. (2004). Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career. Impact Publishers: Atascadero, CA.

Krumboltz, J.D., Levin, A.S., and Mitchell, K. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. Journal of Counseling and Development, 77 (2), 115-124.

Krumboltz. J. D. (1992). The wisdom of indecision. Journal of Vocational Behavior, 41,

Harper, F.C. 1991. Career decision-making person cademically gifted, rural adolescents.

Master's thesis: University of Calgary, Canada

Liang, C.(1991). An Asian American perspective on psychosocial student development theory; New directions for student services special issue: Asian American College Students .97, 45–60,

Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. Journal of Vocational Behavior, 30, 347-382

Hackett, G., & Lent, R.W. (2008). Social cognitive theory. In F. T. L. Leong (Editor-in-Chief), H.E.A. Tinsley (Senior Editor) & S.H. Lease (Associate Editor), Encyclopedia of counseling, Volume 2: Personal and emotional counseling. (pp. 767-769). Thousand Oaks, CA: Saee Publications.

Lawson, L. (1991). The measurement of f lexibility, activeness, and reactiveness using an iterative scale construction method. Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, Minneapolis

Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory (pp. 255-311). In D. Brown, L. Brooks, and Associates, Career choice and development (4th Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass..

Lent, R. W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1986). Toward a unified social cognitive theory of career/academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior [Monograph], 45, 79-122.

Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. Journal of Vocational Behavior, 30, 347-382. (Monograph.)

Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocational Behavior, 18, 326-339.

Leibowitz, Z.B. and Schlossberg, N.K. (1981). Training managers for their Role in a career development system. Training and Development Journal, 2, 77-79

Leibowitz & Schlossberg, 1980). Orgnization support system as buffer of job loss. Journal of Vocational Behavior, 17, 204-2017 Lenz, J. G., Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (1992). Instructor's manual for career development and services: A cognitive approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Lapan, R. T. & Jingelski, J. (1992). Circumscribing vocation occupations in junior high school. Journal of Counseling Psychology, 31, 81-90.

Leung, S. Alvin; Plake, Barbara S (1990) A choice dilemma approach for examining the relative importance of sex type and prestige preferences in the process of career choice compromise. Journal of Counseling Psychology, 37(4), 399-406

Lacus, L. (1999). Practice and research in career counseling and development. The Career Development Quarterly, 49, 2, 98-134,

Liptak, J.J. (2000). Treatment planning in career counseling. Wadsworth

Lofquist, L.H. & Dawis, R.V (1969). Adjustment to work. New York: Apelton Century, Croffs

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1964). Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minnosta University.

Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Dawis, R.V., Lofquist, L.H., & Weiss, D.J. (1968). A theory of work adjustment (a revision). Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. 23.

Lofquist, L.H., & Dawis, R.V. (1978). Values as secondary to needs in the Theory of Work Adjustment. Journal of Vocational Behavior, 72, 12-19 Louis, M. (1980). Surprise and sensemaking what newcomer experience in entering unfamilier organizing setting. Administrative Science Qualriely, 25, 226-251.

Louis, M. (1982). Culture to make sense of daily organizational activities British Journal of Guidance and Counseling, 13, 308–319

Lucas, M. (1999). Adult career changers: A developmental context. Journal of Employment Counseling, 36, 3, 115-118

Lunneborg, P. (1981). Why study psychology? Monterey, CA: Brooks/Cole

MacKay, C. Miller; (1982). Relations of socioeconomic status and sex variables to the complexity of worker functions in the occupational choices of elementary school children. Journal of VocationalBehavior, 20,pp. 31–37.

MALEN, E. A. and STROH, L. K. (1998), The influence of gender on job loss coping. Journal of Employment Counseling, 35: 26–39.

Marko & Savickas, 1988 Marko KW; Savickas MI; (1998) Effectiveness of a career time perspective intervention

Maslow, A.H. (1954.(Motivation and personality. New York: Harber and Row.

McCathry, A. (1930). The language development of the preschool child. Minneapolis, University of Minnesota Press.

McCaulley, M. H. (2000). The Myers-Briggs type indicator in counseling. In C. E. Watkins, Jr., & V. L. Campbell (Eds.), Testing and assessment in counseling practice (2 nd Ed., pp. 111-173). Mahwah, NJ: Erlbaum

McCaully, M.H. and Martin, C.R. (1995). Career assessment and the Myers-Briggs Inducator atlas of type tables. Gainesville. Florida; Center for Application of Psychological types.

McKenna, E. P. (1997). When work doesn't work anymore, women work, identity. New York. Delacorte Press.

McMahon, M. (2002). The systems theory framework of career development: History and future prospects. Australian Journal of Career Development, 11 (3), 63-69.

McMahon, M., & Patton, W. (1995). Development of a systems theory of career development. Australian Journal of Career Development, 4, 15-20.

McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counseling. International Journal of Educational and Vocational Guidance, 2 (1), 51-66.

McMahon, M., & Patton, W. (Eds.) (2006). Career counseling: Constructivist approaches. London, UK: Routledge.

McMahon, M., Patton, W., & Tatham, P. (2003). Managing life, learning and work in the 21st century: Issues informing the design of an Australian Blueprint for Career Development. Subiaco, WA: Miles Morgan.

McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2004). Creating career stories through reflection: An application of the systems theory framework of career development. Australian Journal of Career Development, 13 (3), 13-16.

McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2005). The my system of career influences (MSCI) and facilitators manual. Camberwell, VIC: ACER Press.

McMahon, M., Watson, M., & Patton, W. (2005). Developing a qualitative career assessment process: The my system of career influences reflection activity. Journal of Career Assessment, 13, 476-490.

Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Ed.), Handbook of adolescent psychology (pp. 159–187). New York: Wiley

McWhirter, E. H., Torres, D. M., & Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's career adjustment. Journal of Career Assessment, 6(4), 449-479.

McWhirter, Ellen Hawley, Hackett, Gail; Bandalos, Deborah L. (1998). A casual model of the educational plans and career expectations of Mexican American High scholl of girls. Journal of Counseling Psychology, 45(2), 166-181

Mead, M (1981). Margaret Mead: The making of an American Icon. Princeton University Press. NJ.

Michell & Krumboltz 1990). Social learning approach to career decision making 'krumboltz's theory. San francisco: Jossy-Bass.

Michell & Krumboltz 1996). Krumboltz's learning theory of caree choice and counseling. San Francisco: Jossy-Bass.

Michell,K. Levin, S and Krumboltz,J. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. Journal of Counseling & Development, 77, 2, 115–124

Miller-Tiedeman, A. (1999). Learning, practicing, and living the new career, Ann Arbor, Michigan.

Miller, M. J., Springer, T. P., & Cowger, E. (2004). Do specific Holland types prefer specific types of counseling approaches? An exploratory study. Journal of Employment Counseling, 41, 11 18.

Miller, R. G. (1977). Development of a taxonomy of human performance: Design of a systems task vocabulary. Silver Spring, MD: American Institutes for Research.

Miller-Tideman, A. (1997). The lifecareer process. Vocational Guidance Quarterly, 32(1), 16-20.

Minuchin, S., Where is the family in narrative family therapy? Journal of Marital & Family Therapy, 24(4), 397-403 (1998)

Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.).

Mitchell. W.D.(1975). Restle's choice model. Journal of Vocational behavior, 9, 315-330. Montemayo, 1983

Moos, R. & Tsu, V. D(1967)The crisis of physical illness: An Overview. Stanford University Medical Center, Palo Alto, Ca.

Moos, R., and Schaefer, J. (1986). Coping with life crises: An integrated approach. New York: Plenum Press

Moos, R., and Schaefer, J. life transitions and crises: A conceptual www atypon- ink com/GPI/doi/xml/10.1521/psyc.67.4.331.56562

Myers, G.E.(1941). Principles and techniques of vocational guidance, New York. McGraw Hill.

Myers, I. B. McCauley, M.H. & Hummer (1985). Manual; A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.

Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., & Hammer, A. L. (1998). Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator (3 rd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Meyer, H.-D., 1992. Norms and self-interest in ultimatum bargaining: the prince's prudence. Journal of Economic Psychology 13, 215–232.

Myers, I.B. (1998). Introduction to type; A guide to understanding your results on the Myer Briggs type indicator. Gainesville. Florida; Center for Application of Psychological Type. Myers. I. (1962). Manual the Myers Briggs type indicator. Palo Alto. Ca. Consulting Psychologist Press.

Myers. I. Briggs, C. (1962). The Myer-Briggs type indicator Manual. Education Testing Services. Princeton, NI.

Myers. I. Briggs, C. (1995). Gifts dissering; understanding personality type. Mountain View, Ca. Davies Black Publishing.

Myers. I.B. & McCaulley, (1998). MBIT manual. A guide to the development. Palo Altos. Ca. Consulting Psychological Press.

Nagely, D. (1971) Traditional and pioneer working mother. Journal of Vocational Behavior, 1,331-341.

National Career Development Association. (2003). Code of ethics. Alexandria, VA: author.

National Vocational Guidance Association 1930: The principles of vocational guidance, Cambridge, Harvard University Press.

Neimeyer, G. (1992) Constructivist Assessment: A Casebook eBay product ID: EPID86788

Neimeyer, G. J. (1988). Cognitive integration and differentiation in vocational behavior. The Counseling Psychologist, 16, 440-475.

Nevill, D.D. and D.E. Super. 1989. The values scale: Theory, application, and research manual (2nd ed.). Mountain View, CA: Consulting Psychologists Press.

Okocha, M(1998). Career counseling of multicultural counseling. Journal of Counseling Psychology, 45, 414-423.

Okishi, 1987 Cultural paired comparison data. Counseling Psychologist, 26, 101-123.

Organization for Economic Cooperation and Development. (2004). Career guidance and public policy: bridging the gap. Paris:

Piage, J. (1977). Piaget's theory of cognitive development . New York, NY: McGraw-Hill

Faker, R.M. (1987). Occupational aptitude survey and interest schedule (OASIS), Revisited. Journal of Counseling and Development, 65(10) 574-575. Parsons, Frank. (1909). Choosing a vocation. Boston. Houghton Mifflin.

Parton, M. (2001). New directions in child protection and family support in Western Australia. Child & Family Social Work. 6:(2), 97-114.

Paterson, 1996 Multi cultural counseling from multi cultural to universality. Journal of Counseling Development, 74, 227-231.

Paterson, D.G. 1938. The genesis of modern guidance. Educational Record XIX, 36-46.

Patton, W. (1997). The need for a systems theory framework of career development. In W. Patton & M. McMahon (Eds). Career development in practice: A systems theory perspective (pp. 1-13). Sydney, Australia: New

Hohsons Press.

Patton, W. & McMahon, M. (1999). Career development and systems theory: A new relationship. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Patton, W. & McMahon, M. (2006). Career development and systems theory: Connecting theory and practice. Rotterdam: Sense Publishers.

Peavy, R. V. (1992). A constructivist model of training for career counselors. Journal of Career Development, 18, 215–229.

Peavy, R. V. (1992). A constructivist model of training for career counselors. Journal of Career Development, 18, 215-

Peavy, R. V. (1998). Sociodynamic counseling: A constructivist perspective. Victoria, Canada: Trafford.

Peavy, R. V. (2004). Sociodynamic counseling: A practical approach to meaning making. Chagrin Falls, OH

Peterson, G. W., & Ruff, E. A. (2010). Vocational interest and aptitudes. In E. Mpofu & T. Oakland (Eds.), Assessment in rehabilitation and health (pp. 310-323). New Jersey: Merrill.

Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Sampson, J. P., Jr. (2002). The assessment of readiness for student learning in college. In G.L. Kramer (Ed.), Student academic services: A comprehensive handbook for the 21st century. San Francisco: Jossey-Bass.

Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C., & Lenz, J. G (2003). Core concepts of a cognitive approach to career development and services. FL. Retrieved from http://www.career.fsu.edu/techcenter

Peterson, G., Sampson, J. & Reardon, R. (1991). Career development and services: A cognitive approach. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Petterson, G. (1995). Treatment outcome research in child psychology. Journal of Clinical Psychology, 24, 149-162.

Peterson, G.. Sampson)., and Reardon. R.(1991). A Cognitive approach. Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove, CA

Betz, N.E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. Journal of Career Assessment, 14, 3-11

Phillips, Susan D.; Blustein, David L. Readiness for career choices: Planning, exploring, and deciding. Career Development Quarterly, 94. 43 Issue 1, 63-72

Pintrich, P.R. & De Groot, E. (1999). Motivational and self-regulated learning component of classroom academic performance. Journal of Educational Psychology, 82, 33-4

Pitz, G. F and Harren, V. (1980) An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. Journal of Vocational Behavior. 16, 3, 320–346.

Powers,  $R \Leftrightarrow J$  and Griffith, J. (1987). Understanding life-style: The psycho-clarity process. Americas Institute of Adlerian Studies Press, Inc. Palo Alto.

Pryor, J. B., La Vite, C. & Stroller, L. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction. Journal of Vocational Behavior, 42, 68-83.

Puffer, K. (1999). A study of collegians' family activities, roles, and interpersonal relations and their vocational identity, career choice commitment and decision making: An application of the developmental contextual framework. Dissertation Abstracts International Section A: 59, pp. 4370.

Richardson, M. S. (1996). From career counseling to counseling/psychotherapy and work, jobs, and career. New York: Wiley

- Roe, A, (1956), The psychology of occupations, New York: Wiley
- Roe, A. & klos, M. (1977). Classificaation of occupation. Open University, Milton Keynes
- Roe, A. & klos, M. (1977). Career counseling in contemporary U. S. High Schools.
  Review of Research in Education , 7: 92-147.
- Roe, A. & Sieglman, M. (1964). The origin of interests. APGA Inquiry Series, 1. Washington DC.
- Rojewski, B. Y. (1994). Career development and counseling: Putting theory and research to work. Journal of Counseling Psychology 41 (3), 356, 52, 1994.
- Rounds, J. (1990). Career Counseling: A Holistic Approach. Oxford hand books. Oxford University Press,
  - Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psych. Monographs, 80
- Rounds, J. B., & Tinsley, H. E. A. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Handbook of counseling psychology (pp. 137-177).
- Rounds, Jr., J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H. & Weiss, D. J. (1981). Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. Minnesota, MA: Vocational Psychology Research Center. University of Minnesota. Rounds, J. B., Dawis R. V & Lofquist L. H. (1979). Life history correlated of vocational needs for a female adult sample. The Journal of Counseling Psychology, 2 (6), 87-96.
- Sampson ct, al., 1996 Sampson Jr., J. P.; Watts, A. G.; Palmer, M.; Hughes, D. 2000. International collaboration in translating career theory to practice. The Career Development Quarterly, Vol. 48, p. 332-339
- Sampson, J., Reudon, R., Peterson, G., and Lenz, J. (2004). Career counseling and services. US. www.brookscole.com
- Savickas, M. L., & Lent, R. W.(1994). (Eds.). Convergence in career development theories: Implications for science and practice. Palo Alto, CA: CPP Books.

Savickas & W. B. Walsh (Eds.), Handbook of career counseling theory and practice (pp. 347-360). Palo Alto.

Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly, 7, 205-215

Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. Career Development Quarterly, 45, 247-259 doi:10.1002/j.2161- Savickas, M. L. (2000) Person-environment fit: Theoretical meaning, conceptual models, and empirical measurement. Journal of Vocational Behavior, 56, 145-146

Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), Career choice and development (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Josey Bass.

Savickas, M. L., & Jarjoura, D. (1991). The Career Decision Scale as a type indicator Journal of Counseling Psychology, 38, 85 90

Savickas, M. L., & Lent, R. W.(1994). (Eds.). Convergence in career development theories: Implications for Science Services, 77, 345-359

Savickas, M. L., Carden, A. D., Toman, S., & Jarjoura, D. 1992). Dimensions of career decidedness Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 25,102-112.

Schaffer, HR. And Emberson, P. (1964). The Development of social attachment infancy, Child Development, 3, 29-94.

Schlossberg, N.K. (1984). Counseling adults in transition: Linking practice with theory.

New York: Springer Publishing CompanyInc.

Schlossberg, N.K., Waters, E.B. & Goodman, J. (1995) Counseling adults in transition: Linking practice with theory, New York, Springer

Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. Educational Psychologist, 26, 207–231

Sharf, R. S. (1997) Applying career development theory to counseling, Pacific Grove CA: Brooks/Cole. ISBN#: 0534345034

Shavelson, R., McDonnell, L., Oakes, J., & Picus, L. (1967). Indicator systems for monitoring mathematics and science education (NSF No. R-3570). Santa Monica, CA:

## Rand Corp

Shelton, K. Harold, G. Goeke, M & Cumminge E. (2006). Children coping with marital conflict. Social Development, 15, 2, 232-247.

Smart, R. M. (1998). Career stages in Australian professional women: A test of Super's model. Journal of Vocational Behavior, 52, 379-395.

Smart, R., & Peterson, C. C. (1994). Stability versus transition in women's career

development: A test of Levinson's theory, Journal of Vocational Behavior, 45, 241-260,

Stareshevsky & Matlin, 1963) Vocational maturity ratings of inner-city high school seniors. Journal of Counseling Psychology, 16 (5), 377-384.

Sue. D., & Sue, D (1990). Counseling the culturally different similarity on counselors. Journal of Counseling Psychology, 31, 588-590.

Super&. D. Nevill. D. (1996) Career assessment and the values scale. Journal of Career Assessment, 4: 383-397,

Super, D. ThompsonA S. & Lindeman, R H. (1988) Adult career concerns inventory. Manual for research and exploratory use in counseling

Conulting Psychologists Press.

Super, D. E., Bohn, M. J., Jr., Forrest, D. J., Jordaan, J. P., Lindeman, R. H.,

& Thompson, A. S.( 1971). Career development inventory, Form 1. New York: TeachersCollege, Columbia Univerty.

Super, D, (1985). A life span, life space Approach to career, Development, Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.

Super, D. (1977) Vocational maturity in mid career. The Vocational Guidance Quarterly, 25, 297-304.

Super, D. E. (1953). The psychology of careers, New York, Harper.

Super, D. E. (1974). Measuring vocational maturity for counseling and evaluation. Washington, D.C.: National Vocational Guidance Association.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey Bass Super, D.(1990). A life span: life space approach to career development. San Francisco, lossev-Bass.

Super, D.E. & Nevill, D.D. (1986). The salience inventory. Palo Alto, CA:

Super, D.E. (1957). The psychology of careers., NY: Harper and Row

Super, D.E., Albert S., Thompson, Richard H., Lindeman, Jean Pierre Jordaan and Roger A. Myers (1986). The career development inventory: School Form

Taylor, S. J., & Bogdan, R (1984). Introduction to qaualitative research methods. Pasific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company

Terce, Huge, Odom & Wood, (1995) The multigroup ethnic identity Measure: A new scale for use with diverse groups. Journal of Adolescent 7:156-176,

Thelen, E. (1981). Rhythmical behavior in infancy: An ethological perspective. Developmental Psychology, 17,

Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Super, D. E., Jordaan, J. P., & Myers, R. A. (1981). Career development inventory, Volume 1: User's manual, Vocopher: http://www.vocopher.com

Miller Tiedeman, A. and Tiedeman, D. (1990). Career decision making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), Career

choice and development (2nd ed.) (pp 308-337). San Francisco: Jossey-Bass, Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. Personnel and Guidance Journal, 40, 15-20.

Miller-Tiedeman, Anna. (2008). Essential Tiedeman: Anchoring the North star for human development. Career Development Quarterly, 56 (3), 242-245.

Tierney, R. & Herman, A. (1973). Vocational maturity and personality variables of manpower trainees. Journal of Counseling Psychology, 20(4), 298-302.

Tinsley, H. E. A., and Eggerth D. E. (2008). Theory of work adjustment. Encyclopedia of counseling. Ed. Thousand Oaks, CA: SAGE,

Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. (1963). Career development: Choice and adjustment. New York: McGrw Hill.

Tolbert, E.L. (1980). Counseling for career development. 2nd. ed. Boston:

Tyler, L. E. (1978). Individuality: Human possibilities and personal choice in the psychological development of men and women. San Francisco: Jossey-Bas

U.S. A. Department of Labor. (2000). Dictionary of occupational titles. Washington D.C. U.S Government Printing office.

UNESCO, 2002). Handbook of career counselling. Paris: Author

Vandewater, E. A., Ostrove, J. M., & Stewart, A. J. (1997). Predicting women well being. Journal of Personality and Social Psychology, 72, 1147-1160

Vendwowater, E. and and Stewart, A. (1997. If I Had It to Do Over Again. Midlife Review.

Vyogotsky, Lev S. &, Alex Kozulin, A. (1986). Thought and language - Revised Edition, MIT Press. MA.

Webb. J. et al. (1991).Risk Factors and their relation to initiation of alcohol use among early adolescents. Journal of the American Academy of Child and Adolescents Psychiatry, 30, 563-568.

Wechsler, D. (1990). WAIS manual, Wechsler adult intelligence scale. New York. The Psychological Cooperation.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G.W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Wells K. C. & Forhand, R. (1985).Conduct and opposition disorders. In P. H. Bornstiens & A. E. Kazdin (Eds). Handbook of Clinical Behavior Therapy with Children. Home Wood, ll: Dorsey.

Welsh, S. (1999). Gender and sexual harassment. Annual Review of Sociology, 25, 169-190.

Westbook, B, Sanford, E, Gilleland, K, & Fleenor, J, (1988), Career maturity in Grade 9th, Journal of Vocational Behavior, 32,

White, M., & Epston, D. (1990). Narrative means to therapeutic ends. New York: Norton.

White, R (1951), Value analysis, the nature and use of the method, New Jersey: Librarian Press. White, R.W. (1995). Motivation reconsidered, the concept of competence. Psychological Review. 66, 297-305

Williams, C. P., & Savickas, M. L. (1990). Developmental tasks of career maintenance. Journal of. Vocational Behavior, 36, 166-175

Williamson, E. G. (1939). How to counsel students: A manual of techniques—

Williamson, E. G. (1950a). A concept of counseling. Occupations, 29, 182-

Williamson, E. G. (1958). Value orientation in counseling. Personnel and Guidance, 36, 8, 520-528,

Williamson, E.G. (1949) Trends in student personnel work, Minneapolis, The University of Minnesota Press.

Williamson, E.G. (1950). Counseling adolescents: Revision of part I of how to counsel students, New York, McGraw-Hill,

Williamson, E.G. (1961). Student personal services and university. New York: McGraw-Hill.

Young, R, A., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown, L, Brooks, Associates, Career choice and development (3rd ed., pp. 477-512),San Francisco: Jossey-Bass

Zimmerman, J., & Dickerson, V. (1996). If problems talked: Narrative therapy in action. New York: Guilford.

## Network Sites Related to Career Developmet and Choice

CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATIONS

National Association of Colleges and Employers (NACE)

National Career Development Association (NSDA)

National Employment Counseling Association (A division of the American Counseling Association ACA)

OCCUPATIONAL INFORMATION

Career Magazine

CareerZone

Occupational Outlook Handbook

## IOB SEARCH SITES

Best Jobs USA - Career Path - Nations Jobs

## - Related Links

Career tests, please note: online career assessments are not full-blown versions and may lack the validity and reliability necessary to provide adequate career counseling. They are cited here for course purposes only. In real counseling situations, make use of the commercial assessments cited in your textbook. Most commercial assessments are available in forms ranging from self-scored to computer-administered and online varieties.

Career Key (Based on the Holland Code System)

Keirsey Temperament Sorter II (Personality Assessment similar to the Myers-Briggs Type Indicator)

MAPP Career Assessment

CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATIONS

National Association of Colleges and Employers (NACE)

National Career Development Association (NSDA)

National Employment Counseling Association (A division of the American Counseling

Association ACA)

OCCUPATIONAL INFORMATION

Career Magazine

CareerZone

Occupational Outlook Handbook

IOB SEARCH SITES

Best Jobs USA

Career Path

Nations Jobs

